



anno III - n. 2 - luglio 2021

SINDACATO NUOVO

TRIMESTRALE FILLEA CGIL | REGISTRAZIONE TRIBUNALE DI ROMA N.57 DEL 9/5/2019 | COPIA OMAGGIO



Fabbrica per Fabbrica ■ Cantiere per Cantiere

in questo numero

Il buono, il brutto, il cattivo

di Silvia Borelli

Via dall'austerità

di Salvatore Marra

Salute e Sicurezza

di Ermira Behri

Cohousing

di Luciano Silvestri

Inserito speciale su

Decreto Semplificazioni 2021

La Sfida del Superbonus

di Edoardo Zanchini

#InsiemePiùForti

di Maurizio Maurizzi

Un modello per il cemento

di Gianni Fiorucci

In&Out

di Barbara Cannata

I comunisti della Cgil

di Luigi Agostini

editoriale di Alessandro Genovesi

Nei mesi di maggio e giugno, come Fillea Cgil abbiamo assestato due “colpi storici” nel senso proprio della parola: abbiamo respinto l’attacco sul massimo ribasso e deregolamentazione del subappalto e riconquistato un principio di civiltà, il Durc di congruità, introducendo tutele che andrebbero ora estese anche agli appalti privati (a partire dalla logistica, ma non solo).

Il primo colpo consentirà finalmente che i lavoratori della ditta in subappalto abbiano per lo stesso lavoro, uguali diritti, costo e contratto collettivo dell’appaltatore: ci siamo “ripresi” (anche se per ora solo negli appalti pubblici) quell’art. 3 della legge 1369/60 che il dlgs. 276/2003 ci aveva tolto. Abbiamo spostato la competizione dal costo del lavoro al profilo industriale nell’organizzazione dei cantieri, aprendo nuovi spazi di vertenzialità e contrattazione, di miglioramento delle condizioni materiali per migliaia di lavoratrici e lavoratori.

E questo è il primo colpo che - dopo la mobilitazione, il confronto a Palazzo Chigi e l’intesa raggiunta - si è concretizzato nell’articolo 49 del Decreto Semplificazioni 2021 (D.L. n.77/2021) e che in fase di conversione andrà difeso e, se possibile, migliorato.

Il secondo colpo, figlio di un lungo percorso di resistenza, acquisizioni contrattuali “locali” e battaglie è il decreto attuativo, sottoscritto il 25 Giugno 2021 dal Ministro Orlando, del Durc di Congruità.



editoriale

Si, quel Durc di Congruità, per cantiere, che per la Fillea Cgil è sempre stato uno degli strumenti *principe* contro il lavoro irregolare e il dumping, tanto negli appalti pubblici che privati. Quel Durc di Congruità che abbiamo difeso con le unghie in Umbria, esteso sperimentalmente in altre Regioni e poi consolidato con le ordinanze commissariali post sisma del 2016. Fino a farne un punto qualificante della trattativa con il Governo Conte II per cui siamo riusciti a passare da chi

voleva sospendere il Durc-Dol (vi ricordate le battaglie i primi mesi della Pandemia?) alla generalizzazione e attuazione del Durc di Congruità (previsto ma mai attuato, dall’art. 105 comma 16 del Codice Appalti).

Quello era stato uno dei risultati più importanti sanciti dalla legge 120 del 2020 anche grazie al sostegno importante di alcune forze politiche e di alcuni deputati e senatori, in particolare del PD e di Articolo 1. Forze politiche che hanno

continuato a “premere” prima sulla Catalfo e poi su Orlando.

Facilitando la sottoscrizione dell'accordo del 10 Settembre 2020 con le associazioni datoriali del settore a cui va dato atto di aver condiviso tutte (comprese le associazioni artigiane) la battaglia della Cgil e della FLC sulla congruità. Di fatto il decreto del Ministro Orlando è stato “facilitato” da tale intesa e bene ha fatto il Ministro a valorizzarla con un decreto “di recepimento”, riconoscendo anche il lavoro che la CNCE da mesi aveva cominciato.

E del resto la filosofia dell'intesa raggiunta sul Decreto 77/2021 e poi l'attuazione del Durc per Congruità è la stessa: qualificare l'impresa, agire le tante risorse pubbliche (dal PNRR ai vari bonus per ristrutturazioni, facciate, 110%, ecc.) per la creazione di maggiore occupazione regolare, di qualità e più sicura (perché qualità dell'impresa, qualità dell'organizzazione del cantiere, rispetto del CCNL edile, regolarità e sicurezza sono facce della stessa medaglia).

Una vera e propria “politica industriale” per strutturare un settore frammentato, sotto capitalizzato, fatto di piccole imprese. Una filosofia che ritroviamo nelle stesse piattaforme contrattuali per il rinnovo dei CCNL (centralità a formazione e professionalità) e nelle stesse intese sulle grandi opere, per meno straordinari e più occupazione (intese rilanciate dal Ministro Giovannini con il verbale del 16 aprile scorso). Questi obiettivi ci eravamo dati e questi obiettivi ora possiamo praticare con più “colpi in canna”: sta a noi ora fare la nostra parte, a livello nazionale (unitariamente) e a livello territoriale, nei confronti delle imprese e delle stazioni appaltanti, pubbliche e private, agendo la leva della contrattazione e dei rapporti politici, fino a garantire concretamente e operativamente quel presidio di legalità e regolarità rappresentato da Casse Edili ed Edilcasse dove dobbiamo essere, sempre più, parte vigilante e proattiva.

Così come sta a noi continuare a ri-

vendicare quello che ancora manca (pensiamo alla patente a punti e al reato di omicidio sul lavoro) e provare a cambiare quello che non ci convince (pensiamo alle soglie alzate per la procedura negoziata o al fatto che rimane per altri 2 anni congelato l'obbligo di indicare prima i subappaltatori, ecc.). Soprattutto dovremmo incalzare Anac, Ministeri della Funzione Pubblica, degli Interni e delle Infrastrutture affinché si emanino quei decreti attuativi, quelle linee guida ecc. del D.L. 77/2021 (si pensi all'importanza della Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici e al Fascicolo virtuale dell'operatore economico) per far arrivare preparate le stazioni appaltanti all'appuntamento con le nuove regole, fissato per il 1° Novembre prossimo.

Lo dovremmo fare a tutti i livelli, forti del fatto che abbiamo dato prova che si può tenere insieme velocità (ok ad alcune semplificazioni su Conferenze di Servizi, Via, Sovra Intendenza unica) e qualità.

Nel merito del *cambio di paradigma* che può rappresentare il decreto 77/2021 rimando all'inserito speciale di questo numero di SN (pagine 7 - 14, che invito tutti a leggere e conservare).

Sul Durc di Congruità, invece, predisporemo uno speciale numero di *Cassetta degli Attrezzi* - visto che il decreto rinvia sia all'accordo del 10 settembre, sia ad una specifica convenzione con la CNCE - in cui proveremo ad inserire tutto ciò di cui avremo bisogno per operare al meglio (norme di legge, norme contrattuali, procedure delle Casse Edili e Edilcasse, convenzione, ecc.). Appena pronto sarà inviato alle strutture, sapendo che le nuove norme entreranno in vigore dal 1° Novembre 2021 (non a caso allineandosi alle nuove norme su appalti e sub appalti, anche se ricordiamo che il Durc di Congruità, per cantiere, varrà per tutti gli importi dei lavori pubblici ma anche per i lavori privati cui importi complessivi superano i 70 mila euro e ricordiamo che, per la ricostruzione post sisma 2016, sono fatte salve le ordinanze e la soglia

dei 50 mila per la parte privata).

Quello che mi preme qui sottolineare sono però alcuni punti politici.

Il primo: solidarietà, unità sindacale, capacità di mobilitazione, di categoria e confederale, hanno prima obbligato il Governo a incontrare i sindacati e poi ad aprire un tavolo di confronto vero e proprio. In quella trattativa, gestita con spirito unitario e competenza da parte di tutti, ha preso forma una *mossa del cavallo* che ha convinto i nostri interlocutori.

Il secondo: la *mossa* è stata quella di sganciare la discussione dalla percentuale in sé di subappalto per portarla sul terreno della qualificazione di impresa, dal risparmio sui costi del lavoro a quello della specializzazione produttiva. Obiettivo: ricongiungere parte alta e parte bassa della filiera attraverso il principio “stesso lavoro, stessi diritti, stesso contratto collettivo” (battaglia che come edili abbiamo lanciato con lo slogan unitario “stesso lavoro, stesso contratto” caratterizzandoci anche all'ultimo congresso della Cgil). L'articolo 49 del decreto 77/21 (che novella l'art. 105 del Codice) rappresenta un nuovo *equilibrio di sistema* che – per logica – dovrebbe anche comportare che la materia stessa del subappalto (risolto il problema con l'UE) non sia oggetto della nuova legge delega sul Codice (come annunciato nel PNRR) o, al massimo, possa essere una legge che recepisce quanto già sancito. Si sostituisce infatti quanto attualmente previsto (per cui ai sensi del primo periodo del comma 14 ante decreto, si poteva subappaltare con un risparmio ulteriore fino al 20%) con una norma per cui “il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve (...) riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l'applicazione dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro”. Stiamo inserendo un potente incentivo o ad internalizzare (“se tanto devo pagare uguale a questo punto meglio assumerlo” e quindi in-

centiviamo anche la crescita dimensionale, la strutturazione organizzativa) o a selezionare solo imprese più specializzate (per cui la loro produttività giustifica il costo maggiore). Il *terzo* e ultimo (ma non per importanza) richiamo: sarà importante, dal 1° Novembre, come agiremo sulla qualificazione delle stazioni appaltanti, sui nuovi obblighi imposti alle amministrazioni competenti a partire proprio dall'adozione della congruità dell'incidenza di manodopera e al rispetto del principio "stesso lavoro, stesso contratto". Dovremmo agire verso le stazioni appaltanti affinché tengano conto della natura e complessità delle prestazioni o lavorazioni (anche al fine di non cadere nella "nullità del contratto di appalto" come prevista dal nuovo comma 1 dell'art. 105 e tenendo conto che abbiamo salvaguardato le "super specialistiche"), garantiscano i controlli in cantiere, contrastino le possibili infiltrazioni (da qui anche il ruolo riconosciuto alle Prefetture). Insomma molto dipende da noi ora, da come sapremo fare sindacato, come Fillea e come Cgil.

Alessandro Genovesi
Segretario generale Fillea Cgil

Il Piano d'azione sul Pilastro europeo dei diritti sociali

di **Silvia Borelli** | PROFESSORESSA ASSOCIATA DI DIRITTO DEL LAVORO PRESSO L'UNIVERSITÀ DI FERRARA

Nel marzo 2021 la Commissione europea ha presentato un Piano d'azione sul Pilastro europeo dei diritti sociali, la dichiarazione - lo ricordiamo - di venti principi fondamentali proclamata a Göteborg nel novembre 2017 dalle principali istituzioni dell'Unione europea (Commissione, Consiglio e Parlamento). Sep-

mente le regole della governance economica europea che costringono gli Stati membri (in particolare quelli con un alto debito pubblico, come il nostro) a politiche di austerità permanente. Il Piano d'azione, così come il Pilastro, non menziona in alcun modo tale esigenza, ma accetta supinamente la logica del semestre europeo, in cui si colloca, preve-

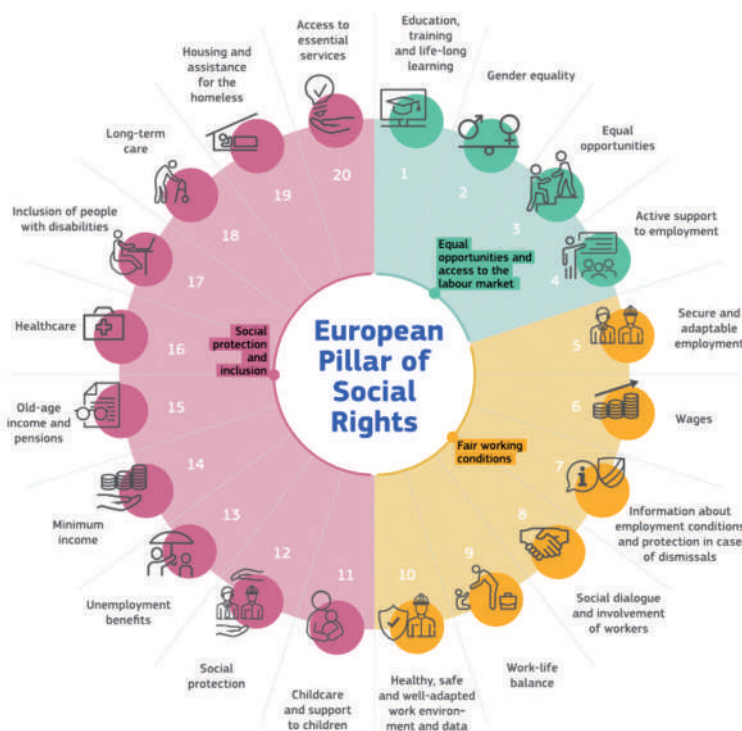
IL BUONO IL BRUTTO IL CATTIVO

pure privo di efficacia giuridica vincolante, il Pilastro ha rappresentato un chiaro messaggio politico da parte dell'Unione che torna a impegnarsi (almeno sulla carta) per garantire migliori condizioni di lavoro e un'ampia protezione sociale.

Il Piano d'azione si iscrive nella traiettoria tracciata dal Pilastro sociale, senza però affrontare i tanti problemi che, a parere di molti commentatori (tra cui la sottoscritta), affliggono quest'ultimo. In primo luogo, si è sottolineata l'esigenza di riformare profonda-

mente un quadro di valutazione della situazione sociale per monitorare l'attuazione, a livello nazionale, delle azioni strategiche proposte dalla Commissione. La stessa laconicità si rileva nella Dichiarazione di Porto e nel Porto Social Commitment firmati da istituzioni europee, parti sociali e capi di Stato a conclusione del (deludente) Vertice Sociale di Porto che ha avuto luogo il 7 maggio 2021. Il dilemma che emerge dalla lettura del Piano d'azione, è quello di conciliare l'esigenza di ridurre la spesa pubblica con quella di finanziare le tante misure previste nel Piano (quali, ad esempio, il sostegno a servizi per l'impiego efficienti, la diffusione di servizi per cura per anziani, minori e disabili, l'adozione di misure contro la povertà). Da parecchi anni sappiamo ormai che le regole della governance economica finiscono per prevalere sul soft law delle politiche sociali europee, e che dunque queste ultime rischiano spesso di rimanere sterile retorica.

Il Piano d'azione menziona anche il nuovo dispositivo che, nell'ambito del NextGenerationEU, è diretto a finanziare, mediante prestiti e sovvenzioni, i piani nazionali per la ripresa e la resilienza. Tali piani rappresentano senz'altro un'opportunità per realizzare «investimenti e riforme a sostegno di una ripresa sociale e incentrata sull'occupazione, abbracciando nel contempo le transizioni verde e digitale»; occorre tuttavia attuare «le pertinenti raccomandazioni specifiche per paese nell'ambito del semestre europeo» (Comunicazione della



Commissione, Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, COM(2021)102 che, già nel 2020, sollecitavano i paesi indebitati (tra cui l'Italia) a «perseguire politiche di bilancio volte a conseguire posizioni di bilancio a medio termine prudenti e ad assicurare la sostenibilità del debito» (Raccomandazione sul programma nazionale di riforma 2020 dell'Italia e che formula un parere del Consiglio sul programma di stabilità 2020 dell'Italia, COM(2020)512, raccomandazione n. 1).

Altro punto assente nel Piano d'azione della Commissione è quello sulle politiche migratorie. Il tema è trattato nel capitolo relativo a Competenze e uguaglianza in cui la Commissione si impegna a proporre «un pacchetto sulle competenze e sui talenti, compresa una revisione della direttiva sui soggiornanti di lungo periodo (direttiva

2003/109) per creare un vero status di soggiornante di lungo periodo nell'UE, un riesame della direttiva sul permesso unico (direttiva 2011/98) per semplificarne e chiarirne l'ambito di applicazione (comprese le condizioni di ammissione e di soggiorno per i lavoratori scarsamente e mediamente qualificati), nonché definire le opzioni per sviluppare un bacino di talenti dell'UE per i lavoratori qualificati provenienti da paesi terzi». Una prospettiva che tradisce la visione tuttora selettiva e opportunistica che accompagna le politiche migratorie dell'Unione.

Preme infine sottolineare che le iniziative che la Commissione intende promuovere sono davvero tante (dalla proposta di direttiva sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali al nuovo quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro,

passando per la revisione degli obiettivi di Barcellona in materia di educazione e cura della prima infanzia, l'adozione di una proposta legislativa per combattere la violenza di genere e di una raccomandazione sul reddito minimo, la creazione di una piattaforma europea per la lotta contro la mancanza di una fissa dimora, la presentazione di comunicazioni sugli appalti pubblici per l'innovazione e socialmente responsabili, la proposta di uno spazio europeo di dati sanitari, il varo di una tessera europea di sicurezza sociale, ecc.). Allegato al Piano d'azione figura anche un calendario ove sono riportate le diverse iniziative, divise per trimestre, fino al 2025. La visualizzazione del calendario degli interventi è certamente impressionante. Occorrerà capire se, nel frattempo, le criticità segnalate saranno risolte. ■

Via dall'austerità

La strada per una maggiore integrazione del sociale nell'agenda economica europea

di Salvatore Marra | AREA POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI CGIL

Dalla proclamazione del Pilastro ad oggi l'Unione europea ha prodotto 21 atti legislativi vincolanti e non vincolanti e molti altri sono in discussione o in fase di preparazioni, fra cui la Direttiva europea per salari minimi dignitosi – su cui si sta consumando uno scontro istituzionale profondo – e la direttiva sulla trasparenza salariale per tentare di dare una risposta al drammatico problema del differenziale salariale di genere. Tutto ciò in un contesto in cui il COVID e le misure per la ripartenza dell'economia europea sono al centro dell'attenzione e in sottofondo una discussione, ancora troppo timida, su come affrontare i debiti sovrani, il tema della tassazione alle multinazionali e la necessità di reperire ulteriori risorse, nonché la questione di come e se superare il patto di stabilità e crescita.

Le iniziative finora in campo parrebbero tutte essere improntate al superamento delle politiche di austerità e della compressione dei diritti sociali e del lavoro, ma è nei dettagli che bisogna scavare per valutare fino in fondo le iniziative comunitarie, come ad esempio i pacchetti di riforme più o meno imposti come condizionalità per l'ot-

tenimento dei fondi dell'RFF tramite i PNRR nazionali. Molti sindacati lamentano infatti ingerenze da parte della Commissione europea che come condizione per l'ottenimento dei fondi potrebbe imporre ancora una volta riforme indigeste che a prima vista potrebbero sembrare persino neutre, ma che nascondono invece nuovamente compressione dei diritti sociali e del lavoro (vd in Italia le riforme relative alla semplificazione e sugli appalti). Occorre vigilare, insomma, a più livelli, affinché ciò non accada.

Sulla necessità della consultazione e del coinvolgimento delle parti sociali, l'Unione europea con in testa la Presidente Von der Leyen e il Commissario per il lavoro Schmit paiono non lasciare dubbi ma la pratica va in altra direzione, soprattutto a livello nazionale: secondo la CES in oltre la metà dei paesi europei le parti sociali non sono state coinvolte né sufficientemente consultate nella stesura dei piani nazionali. Sul dialogo sociale europeo intersettoriale, si sta per aprire il negoziato per il programma di lavoro triennale autonomo in cui si decideranno le priorità di lavoro e i temi su cui

“Mentre ci impegniamo per superare la pandemia, prepariamo riforme necessarie e acceleriamo la duplice transizione verde e digitale, ritengo sia anche giunto il momento di adattare il nostro corpus di norme sociali. Un corpus di norme che garantisca solidarietà tra le generazioni. Un corpus di norme che premi gli imprenditori che si occupano dei loro dipendenti. Che si concentri sull'occupazione e garantisca nuove opportunità. Che ponga le competenze, l'innovazione e la protezione sociale su un piano di parità.”

Presidente Ursula von der Leyen,
20 gennaio 2021



negoziare in futuro. Le parti datoriali hanno a più riprese fatto sapere che non vogliono alcuna trattativa di accordi autonomi vincolanti, né tramite trasposizione in direttiva (l'ultimo accordo risale a oramai 21 anni fa), né tramite trasposizione delle parti sociali nazionali. La motivazione sarebbe legata all'eccessiva mole di iniziative prodotte nel campo del sociale dalle istituzioni europee, a partire dalla direttiva sui salari osteggiata apertamente da tutte le parti datoriali nazionali, da Confindustria e anche da alcuni Stati Membri.

La CES e i sindacati nazionali hanno a più riprese chiesto, senza ancora avere risposte, che il dialogo sociale non sia un corollario, ma condizionalità per le iniziative come quelle della stesura dei PNRR con

penalità per quei Paesi dove non si svolgono audizioni significative con le parti sociali nazionali.

Ne è un esempio, la cosiddetta "Dichiarazione di Porto", che fissa in materia di occupazione e lotta alla povertà obiettivi condivisibili ma non vincolanti fino al 2030. È evidente la divisione creatasi fra le istituzioni europee: da una parte la Commissione che pare essere maggiormente incline, assieme al Parlamento, a un vero impegno delle parti sociali, dall'altra, il Consiglio che invece subisce le divisioni al proprio interno per via dell'approccio più restrittivo di alcuni governi. L'impossibilità di giungere a un testo condiviso da tutte le istituzioni e da far firmare alle parti sociali è un elemento certamente negativo e che proietta ombre sul futuro dell'agenda sociale europea.

Inoltre, la dichiarazione della Commissione

è stata aperta alla firma non delle sole parti sociali, ma anche alla società civile, rappresentata dalla Social Platform. Nella stessa dichiarazione sono assenti, per via delle estenuanti negoziazioni fra le diverse parti interessate e per la pressione esercitata dai rappresentanti datoriali, elementi davvero vincolanti.

Stupisce l'assenza nel testo della parola solidarietà, nessun riferimento alla necessità di difendere la pace, la democrazia e i diritti umani. Il tema eguaglianza di genere è limitato alla promozione delle pari opportunità; nessun riferimento alla necessità di proteggere anche i diritti riproduttivi o il diritto all'aborto messo in discussione seriamente in alcuni Paesi.

Nel paragrafo dedicato alle pari opportunità non è presente alcun riferimento esplicito alla comunità LGBTQI, mentre sono menzio-

nati altri gruppi vulnerabili. Il riferimento ai migranti è riferito solo alla questione pari opportunità e nulla si dice sulla questione della necessità di garantire politiche di accoglienza umana e un inserimento nel mercato del lavoro equo.

Sebbene la strada per una maggiore integrazione del sociale nell'agenda economica europea paia essere aperta, rimane certamente molto da fare. Occorrono politiche autenticamente progressiste che possano definitivamente consentire di abbandonare la logica dell'austerità e del neoliberalismo che tanti danni ha fatto alle lavoratrici, ai lavoratori, al modello sociale europeo e alle nostre economie. Il Summit e il Piano di azione sono in tal senso un primo benvenuto passo in avanti, ma molto rimane da fare. ■



Salute e Sicurezza

*Passi avanti
ma c'è ancora
molto da fare*

di Ermira Behri | SEGRETARIA NAZIONALE FILLEA CGIL

La ripresa del settore delle costruzioni, spinta dal Bonus 110% e dalle opere in cantiere con le risorse del Recovery Fund, purtroppo fa a pugni con l'emergenza infortuni e morti, che non accennano a ridursi - in edilizia come in agricoltura - anzi sono in crescita. Per le costruzioni, in particolare l'edilizia, dobbiamo fare i conti con un primato negativo terribile, come ci dicono i dati del monitoraggio Fillea: rispetto allo scorso anno, nel bimestre gennaio - febbraio 2021 l'aumento di infortuni mortali è stato oltre il 70% e sembra addirittura in peggioramento in chiusura di questo primo semestre.

Senza contare gli infortuni mortali in itinere e le centinaia di infortuni gravi ed invalidanti che vedono nel settore edile la maggiore concentrazione di incidenti con alti coefficienti di invalidità, lungo decorso post trauma e numerose vittime registrate a distanza di mesi, talvolta anni, a seguito dell'infortunio subito. I controlli sono pochi ma

tantissime le irregolarità rilevate. Secondo l'ultimo Rapporto INL il 53% delle irregolarità avvengono proprio nei cantieri.

È per questo che il 26 maggio scorso, nell'ambito della settimana di mobilitazione straordinaria promossa da Cgil Cisl Uil "Fermiamo la strage nei luoghi di lavoro", le categorie delle costruzioni sono scese in piazza in 6 città colpite dalle più recenti tragedie sul lavoro - Alessandria, Bergamo, Ancona, Roma, Napoli, Palermo - per dire ancora una volta #BastaMortiSulLavoro. In quelle piazze, ed in particolare a Roma davanti la Camera dei Deputati, abbiamo denunciato con forza la mancanza di azioni, rilanciando le nostre proposte contro il lavoro nero e irregolare, contro la deregolamentazione del subappalto, terreno fertile per irregolarità, illegalità, dumping contrattuale e conseguenti condizioni di lavoro più a rischio. Le nostre richieste sono sempre le stesse: più controlli, più prevenzione e formazione, rafforzamento delle sanzioni, in-

cremento del personale ispettivo, attuazione della Patente a punti, applicazione del contratto edile a tutti i lavoratori impiegati in cantiere per assicurare uguali prestazioni ed uguali diritti, secondo il principio "stesso lavoro, stesso contratto".

Negli ultimi giorni qualcosa si muove sul fronte istituzionale: a partire dall'assunzione di oltre 2000 nuovi ispettori del lavoro (si spera in una presenza maggiore nel settore dell'edilizia), all'attivazione della Commissione Parlamentare di inchiesta, fino alla recentissima emanazione del decreto attuativo del Dirc di Congruità, che rappresenta lo strumento per eccellenza, insieme a quello della vigilanza, per combattere il lavoro irregolare, la concorrenza sleale e il dumping contrattuale in edilizia, a tutela del lavoro e della legalità e, quindi, a tutela dei diritti a partire da quello alla salute e alla sicurezza. Quel decreto è frutto delle nostre battaglie di anni e rappresenta una grande vittoria per la nostra categoria e

Malattie professionali in Europa

In Europa abbiamo circa 160.000 morti l'anno causate da malattie professionali, 100.000 di queste sono tumori legati al lavoro. Il cancro è responsabile del 53% dei decessi legati al lavoro rispetto al 2% solamente per gli incidenti sul lavoro. Dopo anni di pressioni, abbiamo raggiunto il risultato della revisione della Direttiva Europea sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni durante il lavoro, aggiungendo ben 25 sostanze chimiche riconosciute cancerogene, alcune delle quali molto usate nei nostri settori, dalla silice cristallina al cromo, formaldeide, polveri di legno e emissioni di gas diesel. L'Italia ha recepito le nuove direttive a giugno 2020 (D.lg n.44 del 1 giugno 2020) e a febbraio 2021 (Decreto Interministeriale del 11 febbraio 2021) modificando il Testo Unico di Sicurezza all'art. 242 comma 6 in materia di sorveglianza sanitaria dei lavoratori e gli Allegati XLII (Elenco di sostanze miscele e processi) e XLIII (Valori limite di esposizione professionale) che vengono sostituiti dagli allegati I e II del decreto. L'attuazione della nuova normativa può essere l'occasione per aprire, insieme ai nostri RLS/RSU e RLST uno specifico confronto sindacale con le Aziende sui temi della salute e della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

per l'intera confederazione, dobbiamo esserne orgogliosi, pur consapevoli che la strada da fare è ancora tanta. Occorre riconoscere la gravosità del lavoro edile e modificare i requisiti per andare in pensione; occorre introdurre il reato di omicidio sul lavoro e la Patente a Punti per le imprese; occorre rafforzare l'intero sistema di prevenzione, non solo degli infortuni ma anche delle malattie professionali. Tema, quest'ultimo, su cui resta ancora molto, moltissimo da fare. Pensiamo solo al rischio di esposizione all'amianto, che torna ad essere attuale per i lavoratori edili con la partenza delle ristrutturazioni edilizie, in particolare degli edifici costruiti prima degli anni 90'. ■

Cohousing

La nuova frontiera dell'abitare

di Luciano Silvestri | RESPONSABILE LEGALITÀ E SICUREZZA CGIL NAZIONALE

Recentemente la CGIL ha stretto un patto con HOMERS finalizzato a riconquistare nelle città un processo di vera e propria rigenerazione sociale e abitativa. HOMERS è infatti una società benefit che attraverso servizi innovativi valorizza e riusa immobili dismessi a fini abitativi sviluppando progetti di cohousing.

A sua volta HOMERS ha stretto un patto con Legambiente con la quale la CGIL collabora in tante iniziative.

Ci ha spinto a realizzare questo accordo innanzitutto l'idea e la convinzione che di fronte alla grande sfida del rinnovamento progettuale per uscire dalla pandemia, rimettendo al centro il lavoro, una grande organizzazione come la CGIL debba stare concretamente in campo. Non possiamo cioè limitarci a declamare ai quattro venti che "per uscire dalla crisi il nostro Paese ha bisogno di scommettere e valorizzare le imprese sane ed eticamente centrate sulla tutela dei diritti del lavoro". Con queste imprese dobbiamo avere la forza di stringere, là dove è possibile, patti concreti di collaborazione che stiano nel solco della legalità.

Con HOMERS dunque vogliamo provare ad aprire sul territorio dei veri e propri cantieri, in particolare per lavorare su immobili confiscati alle mafie, riusandoli

come cohousing e farne il punto di innesco di processi estesi di rigenerazione urbana e civile.

Al tempo stesso vogliamo lanciare la sfida di realizzare questi progetti impegnando il più possibile imprese libere dal possesso mafioso, capaci di stare sul mercato e che, attraverso la costruzione di cohousing possano garantire livelli occupazionali e tutelare il capitale umano e tecnico dell'impresa stessa.

Potremmo inoltre favorire sinergie positive fra queste imprese e imprese sane che già stanno sul mercato innescando sinergie importanti.

Altro aspetto positivo e sfidante di questo accordo di collaborazione riguarda l'utilizzo non solo delle risorse previste dal PNRR, ma anche quelle provenienti dai Fondi Comunitari che, soprattutto al Sud spesso sono largamente inutilizzate. Ed è proprio al Sud che vogliamo soprattutto lanciare la sfida. Innanzitutto per l'interesse che abbiamo di qualificare questo territorio. Se rimane il divario attuale con il resto del territorio, sarà l'intero Paese a soffrire le conseguenze del mancato sviluppo.

PARTNERS

HOMERS
è una società benefit che attraverso servizi innovativi valorizza e riusa immobili dismessi a fini abitativi sviluppando progetti di cohousing

HOMERS

Legambiente
è un'associazione senza fini di lucro, attiva da 40 anni, che si occupa della tutela dell'ambiente in tutte le sue forme



LEGAMBIENTE

HOMERS

COHOUSING E LEGALITÀ

Vogliamo lavorare con imprese libere dal possesso mafioso, capaci di stare sul mercato e che, attraverso la costruzione di cohousing possano garantire livelli occupazionali e tutelare il capitale umano e tecnico dell'impresa.

Homers ha stretto un accordo di partenariato con la CGIL per lavorare su immobili confiscati alle mafie, riusandoli come cohousing e farne il punto di innesco di processi estesi di rigenerazione urbana e civile.

CGIL

QUI LA MAFIA HA PERSO!

HOMERS

In secondo luogo perché proprio al Sud risiede lo stock più consistente del patrimonio immobiliare confiscato definitivamente alle mafie e una parte considerevole di aziende soprattutto edili.

Insomma abbiamo voluto con forza e con piacere aprire questa sfida importante dando concretezza ad un impegno storico della nostra organizzazione che si presenta con una straordinaria attualità. Vedremo, con l'impegno delle nostre strutture territoriali e con le categorie più coinvolte, a partire dagli edili, se sapremo vincere questa sfida e dare un contributo, seppure piccolo, alla rinascita di questo paese rimettendo al centro il lavoro. ■

Speciale Decreto Semplificazioni

GUIDA RAGIONATA ALLE NUOVE NORME SU APPALTI DOPO IL DECRETO 77/2021

In questi giorni il Parlamento sta votando la conversione in legge del decreto 77/2021. Si annunciano possibili miglioramenti, ma non modifiche sostanziali agli articoli del decreto che più direttamente impattano sugli appalti, sulle tutele per i lavoratori, sull'organizzazione di cantiere, ovvero sia gli **articoli 49** (modifiche alla disciplina del subappalto, oggetto di confronto ed intesa con la Presidenza del Consiglio) e **53** (Banca dati nazionale dei contratti pubblici, fascicolo virtuale dell'operatore economico, ecc.). In questa "mini guida" troverete anche un richiamo **all'art. 47** (clausole per favorire l'occupazione femminile e giovanile) e **50** (c.4. Premio di accelerazione). Quelle che seguono sono prime analisi e indicazioni operative per i nostri quadri e dirigenti e se vi saranno (anche se non previste) significative novità, sarà nostra cura "aggiornare" quanto qui scritto. Infine una sottolineatura fondamentale: l'applicazione delle nuove norme anche per gli effetti contrattuali e vertenziali che avrà, dovrà essere oggetto di **un fortissimo coordinamento** tra la struttura nazionale e le Fillee territoriali e regionali. Mai come oggi meglio una telefonata in più, un po' più di coordinamento, che meno!



SUBAPPALTI, FASE TRANSITORIA

(art. 49 c. 1 lettera a): fino al 31 ottobre 2021 il subappalto non può superare la quota del 50% dell'importo complessivo del contratto di appalto.

Spiegazione: In sostanza non cambia nulla se non che le gare/procedure negoziate/affidamenti *dal 31 maggio al 31 ottobre* di quest'anno potranno prevedere la "subappaltabilità" fino alla metà del valore dell'appalto (l'unità di "misura" rimane cioè l'importo economico per valutare quanto deve eseguire l'aggiudicatario e quanto può – ricordiamo sempre che è una possibilità – dare in subappalto).

Che fare: verificare l'attuazione della norma come facevamo oggi con riferimento al 40%.

Per poter svolgere al meglio il controllo dei subappalti ricordiamo che **l'art. 14 del CCNL Edilizia** prevede l'obbligo per l'impresa appaltatrice di informazione anticipata sui subappalti, prima dell'inizio dell'esecuzione dei lavori, alla RSU/RSA o alle OO.SS. territoriali.

NULLITÀ DEL CONTRATTO: NUOVO COMMA 1 ARTICOLO 105 DEL DLGS. 50/2016

(articolo 49 c. 1 lettera b punto 1) D.L. 77/2021): viene modificato il comma 1 dell'art. 105 che "cambia l'unità di misura" nel definire quanto va fatto direttamente e quanto può essere subappaltato. Nello specifico il nuovo c. 1 recita: "A pena di nullità (...) il contratto non può essere ceduto, non può essere affidata a terzi l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni oggetto del contratto di appalto, nonché la prevalente esecuzione delle lavorazioni relative al complesso delle categorie prevalenti e dei contratti ad alta intensità di manodopera".

Spiegazione: non si prende più a riferimento il valore dell'appaltatore, ma la prestazione, ovvero la quantità dei lavori o servizi. Questo lo si fa agendo sul *principio di nullità del contratto* di appalto (quindi agendo sul possibile contenzioso da parte di chi non si aggiudica l'appalto). In questo modo si risponde alla procedura di infrazione europea (non predeterminare la percentuale massima subappaltabile a prescindere), ma la *si contempera con il principio di una leale concorrenza* (non può vincere Tizio e poi far fare i lavori a Caio che non ha nemmeno partecipato alla gara).

Un contratto di appalto da domani, cioè, sarà nullo *se ceduto ad un terzo* (vince l'impresa X, ma poi si cede il lavoro all'impresa Y che non ha partecipato alla gara, e allora chi è arrivato secondo – quando scopre la cessione – fa giustamente ricorso in quanto falsata la gara stessa), *se l'integrale esecuzione dell'opera* (subappalto cioè il 100%, ricorso del secondo classificato) *viene data ad altri*, ma anche *in caso di realizzazione da parte di altri* (terzi, appunto) della *"prevalente esecuzione delle lavorazioni"* relative *"al complesso delle categorie prevalenti"* o in caso di contratti ad alta intensità di manodopera (qui correttamente si richiama il concetto di alta intensità di manodopera su cui tanto le direttive europee quanto *lo stesso articolo 50 del Codice* prevedono, riferendosi a contratti dove il costo della manodopera è pari almeno al 50% dell'importo totale dell'appalto, anche una specifica "clausola sociale"). Insomma il principio è che chi vince una gara *deve poi "fare"*, al di là degli importi, la parte prevalente.

Che fare: si tratterà di *agire nei confronti delle stazioni appaltanti* sia per la *corretta determinazione* del "complesso della prevalente esecuzione in relazione alle diverse categorie" sia affinché *si prevedano tutte quelle attività* per garantire sicurezza, legalità, ecc. (*vedi punto successivo; indicazioni per le stazioni appaltanti*). Importante: si deve verificare **"il complesso"** delle categorie OG e OS per intenderci (**vedi BOX/1**), sapendo che sulle specialistiche vi è un richiamo a salvaguardia della corretta subappaltabilità anche nella nuova definizione del comma 2 articolo 105 dlgs. 50/2016 (**vedi "indicazioni per le stazioni appaltanti"**).

TUTELE LAVORATORI IN SUBAPPALTO: NUOVO COMMA 14 ARTICOLO 105 DLGS. 50/2016

(articolo 49 c. 1 lettera b punto 2) D.L. 77/2021): questa rappresenta *la vera "svolta"* nel sistema degli appalti e subappalti, spostando la competizione "dal costo al profilo industriale" dei subappalti.

Viene meno infatti il "vecchio" primo periodo del comma 14 dell'articolo 105 (che recitava "l'affidatario deve praticare, per le prestazioni affidate in subappalto (...), con un ribasso non superiore al 20%") e ora il comma 14 nuovo prevede che "Il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l'applicazione dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale".

Spiegazione: si tratta della reintroduzione di quella che i giuristi chiamavano la *"regola d'oro" dell'art. 3 della legge 1369/60*. Norma a cui *"abbiamo chiesto di aggiungere"* (ed ottenuto) anche il *rinvio rafforzato all'applicazione dello stesso Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro*.

Un punto questo all'epoca non considerato dal legislatore per ovvi motivi: negli anni 60 il tema della sovrapposizione dei perimetri contrattuali nei CCNL sottoscritti dalle categorie di CGIL, CISL e UIL come quello della diffusione di contratti "pirata" o comunque sottoscritti da sindacati autonomi poco rappresentativi, non era presente nel panorama delle relazioni industriali e quindi non si poneva come problema.

Ora con la nuova norma il subappaltatore di We Build (per esempio) che fa in quell'opera lavorazioni edili (quindi attinenti all'oggetto appalto "nuova ferrovia", categoria prevalente OG 3) *deve garantire ai suoi dipendenti salario e tutele come quelle di un dipendente di We Build e deve anche applicare il CCNL dell'Edilizia* (che si porta sia per obbligazione contrattuale che per riferimento al codice stesso, *art. 30 dlgs. 50/2016*, anche il secondo livello territoriale). È pacifico infatti che per stesso CCNL si intenda quello sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale *in quanto previsto dall'art. 30 comma 4 del dlgs. 50/2016 in modo esplicito* (la nuova norma va infatti letta inserita nel Codice complessivo e il decreto non "novella" questa parte del Codice).

Che fare: da domani *dovremmo verificare* allora due cose in modo assoluto.

La prima verifica/vertenza riguarda il fatto che i trattamenti dei lavoratori in subappalto (*indipendentemente dal CCNL applicato*) non possono essere inferiori né in termini di salari (che non vuol dire solo i minimi tabellari, ma anche le maggiorazioni per turno, straordinari, la sanità integrativa, la previdenza complementare, ecc.) che di diritti (pensiamo alla formazione e ai costi per la sicurezza del CCNL dell'edilizia, agli obblighi derivanti dal T.U. per la salute, ecc.) rispetto all'aggiudicatario. Tradotto: *viene meno la "convenienza basata sulla compressione dei costi del lavoro"* tale per cui l'azienda sarà spinta a subappaltare quelle attività specialistiche, ad alto valore, ecc. tale da potersi permettere *un costo uguale o superiore* (perché comunque *conveniente in termini di tecnologie, mezzi, produttività, conoscenza*, non possedute per quella specifica lavorazione o servizio).

Stiamo inserendo **un potente incentivo o ad internalizzare** ("se tanto devo pagare uguale a questo punto meglio assumerlo" e quindi ecco incentivata anche la crescita dimensionale, la strutturazione organizzativa, ecc.) **o a selezionare solo imprese più specializzate** (per cui la loro produttività giustifica il costo maggiore) che si pongono nella parte alta del ciclo produttivo e del valore.

La seconda verifica/vertenza riguarda il fatto che si dovranno valutare se le attività oggetto di subappalto **coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto** avendo a riferimento *sia le lavorazioni relative alle categorie prevalenti* (se l'impresa subappaltatrice esegue attività riconducibili a OG o OS rientranti nell'appalto; **vedi BOX/1**) *sia se queste siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale* (*importante: non nell'oggetto sociale dell'azienda subappaltatrice; non vi sbagliate!*).

In questo caso oltre ad una vertenza per trattamenti economici e normativi non inferiori, *la vertenza dovrà essere sull'applicazione del CCNL edile o, come minimo, sull'apertura per i lavoratori di una posizione anche in Cassa Edile/Edilcassa*. Questo riguarda sia la *nostra attività come sindacalisti*, sia la *nostra attività come amministratori* delle Casse Edili/Edilcasse, avendo oggi uno strumento giuridico formidabile.

Il tutto considerando (*vedi "nuovo comma 8", punto successivo*) il fatto che si è resa più fluida ed immediata anche la

capacità di **agire la responsabilità in solido direttamente verso il subappaltatore**.

Le stesse aziende subappaltatrici dovranno quindi essere accompagnate nel riallineamento dei costi in un'azione combinata tanto verso la stazione appaltante (ora devono redigere bandi consapevoli di questa nuova condizione normativa) *che verso lo stesso appaltatore* (passaggi contrattuali, eventuali armonizzazioni, ecc.).

Ora possiamo praticare concretamente l'obiettivo *"a stesso lavoro, stesso salario, stessi diritti, stesso Contratto Collettivo"*. Di **fatto ricomponendo e riordinando i perimetri contrattuali in funzione di cosa si fa concretamente** (che era poi l'obiettivo per esempio di quella parte inattuata del c.d. "patto per la fabbrica") *e di come si è inseriti nella filiera e stiamo semplificando e ricomponendo la stessa rappresentanza sindacale*, perché banalmente stesso CCNL vuol dire anche stessa categoria della Cgil, delegati che possono più facilmente costituire RSU e RLS di sito, RLST, coordinamenti ecc.



BOX/1 Cosa si intende per categorie prevalenti e super specialistiche

Le varie voci negli appalti di lavoro rinviano a specifiche categorie di appartenenza generali **OG** e specializzate **OS**, allo scopo di individuare:

la categoria prevalente: la categoria di lavori, generale o specializzata, di importo più elevato fra le categorie costituenti l'intervento (art. 3, comma 1, lett. oo-bis), d.lgs. 50/2016);

le categorie scorporabili: le categorie di lavori non appartenenti alla prevalente e comunque di importo superiore al **10 per cento** dell'importo complessivo dell'opera o lavoro, ovvero di importo superiore a **150.000 euro** (art. 3, comma 1, lett. oo-ter), d.lgs. 50/2016);

le categorie scorporabili di cui all'art. 89, co. 11: le c.d. SIOS – strutture, impianti e opere speciali – elencate all'art. 2, comma 1 del decreto del MIT n. 248 del 10.11.2016 di importo superiore al **10 per cento** dell'importo complessivo dei lavori.

Categorie di opere generali

- OG 1 Edifici civili e industriali
- OG 2 Restauro e manutenzione dei beni immobili sottoposti a tutela
- OG 3 Strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, metropolitane
- OG 4 Opere d'arte nel sottosuolo
- OG 5 Dighe
- OG 6 Acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e di evacuazione
- OG 7 Opere marittime e lavori di dragaggio
- OG 8 Opere fluviali, di difesa, di sistemazione idraulica e di bonifica
- OG 9 Impianti per la produzione di energia elettrica
- OG 10 Impianti per la trasformazione alta/media tensione e per la distribuzione di energia elettrica in corrente alternata e continua ed impianti di pubblica illuminazione
- OG 11 Impianti tecnologici
- OG 12 Opere ed impianti di bonifica e protezione ambientale
- OG 13 Opere di ingegneria naturalistica

Categorie di opere specializzate

- OS 1 Lavori in terra
- OS 2-A Superfici decorate di beni immobili del patrimonio culturale e beni culturali mobili di interesse storico, artistico, archeologico ed etnoantropologico
- OS 2-B Beni culturali mobili di interesse archivistico e librario
- OS 3 Impianti idrico-sanitario, cucine, lavanderie
- OS 4 Impianti elettromeccanici trasportatori
- OS 5 Impianti pneumatici e antintrusione
- OS 6 Finiture di opere generali in materiali lignei, plastici, metallici e vetrosi
- OS 7 Finiture di opere generali di natura edile e tecnica
- OS 8 Opere di impermeabilizzazione
- OS 9 Impianti per la segnaletica luminosa e la sicurezza del traffico
- OS 10 Segnaletica stradale non luminosa
- OS 11 Apparecchiature strutturali speciali
- OS 12-A Barriere stradali di sicurezza
- OS 12-B Barriere paramassi, fermaneve e simili
- OS 13 Strutture prefabbricate in cemento armato
- OS 14 Impianti di smaltimento e recupero rifiuti
- OS 15 Pulizia di acque marine, lacustri, fluviali
- OS 16 Impianti per centrali produzione energia elettrica
- OS 17 Linee telefoniche ed impianti di telefonia
- OS 18-A Componenti strutturali in acciaio
- OS 18-B Componenti per facciate continue
- OS 19 Impianti di reti di telecomunicazione e di trasmissioni e trattamento
- OS 20-A Rilevamenti topografici
- OS 20-B Indagini geognostiche
- OS 21 Opere strutturali speciali
- OS 22 Impianti di potabilizzazione e depurazione
- OS 23 Demolizione di opere
- OS 24 Verde e arredo urbano
- OS 25 Scavi archeologici
- OS 26 Pavimentazioni e sovrastrutture speciali
- OS 27 Impianti per la trazione elettrica
- OS 28 Impianti termici e di condizionamento
- OS 29 Armamento ferroviario
- OS 30 Impianti interni elettrici, telefonici, radiotelefonici e televisivi
- OS 31 Impianti per la mobilità sospesa
- OS 32 Strutture in legno
- OS 33 Coperture speciali
- OS 34 Sistemi antirumore per infrastrutture di mobilità
- OS 35 Interventi a basso impatto ambientale

ESTENSIONE RESPONSABILITÀ IN SOLIDO: NUOVO COMMA 8 ART. 105

(articolo 49 c. 2 lettera c) D.L. 77/2021): il nuovo comma 8 primo periodo dell'art. 105 (con effetto dal 1° Novembre 2021) recita ora che "Il contraente principale e il subappaltatore sono responsabili in solido nei confronti della stazione appaltante in relazione alle prestazioni oggetto del contratto di subappalto".

Spiegazione: questo renderà più agevole agire anche verso la stazione appaltante ai fini delle "due verifiche/vertenze" connesse al nuovo comma 14 dell'art. 105 del Codice.

Che fare: ovviamente prima di agire tale ipotesi è fondamentale esaurire tutti i percorsi sindacali e comunque coordinarsi, in caso di grandi opere, con il Dipartimento Edilizia della Fillea Cgil Nazionale.

LE STAZIONI APPALTANTI DIVENTANO CENTRALI: NUOVO COMMA 2 ARTICOLO 105

(articolo 49 c.2 lettera a) del D.L. 77/2021)

E RISCrittura DI DIVERSI COMMI DEGLI ARTICOLI 29 E 81

(articolo 53 comma 5 del D.L. 77/2021)

Dal 1° Novembre 2021 il terzo periodo del comma 2 è sostituito dal seguente: "Le stazioni appaltanti, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 30, previa adeguata motivazione nella determina a contrarre, eventualmente avvalendosi del parere delle Prefetture competenti, indicano nei documenti di gara le prestazioni o le lavorazioni oggetto del contratto di appalto da eseguire a cura dell'aggiudicatario in ragione delle specifiche caratteristiche dell'appalto, ivi comprese quelle di cui all'articolo 89, comma 11 (nota: sono le c.d. SIOS le opere super specialistiche; vedi BOX/1), dell'esigenza, tenuto conto della natura o della complessità delle prestazioni o delle lavorazioni da effettuare, di rafforzare il controllo delle attività di cantiere e più in generale dei luoghi di lavoro e di garantire una più intensa tutela delle condizioni di lavoro e della salute e sicurezza dei lavoratori ovvero di prevenire il rischio di infiltrazioni criminali, a meno che i subappaltatori siano iscritti nell'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori di cui al comma 52 dell'articolo 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero nell'anagrafe antimafia degli esecutori istituita dall'articolo 30 del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229.". Questo prevede l'art. 49 comma 2 del D.L. 77/2021.

Spiegazione: qui si concretizza un cambio di paradigma sia per come dovranno lavorare le stazioni appaltanti sia per come dovremo lavorare, diversamente, anche noi: tanto a livello nazionale che territoriale (e sempre in stretto coordinamento tra livelli della Federazione). Il nuovo comma 3 rin-

via infatti a come dovremmo agire per una qualificazione (oltre che riduzione) delle stazioni appaltanti che, dal 1° Novembre 2021, diventano il fulcro della "programmazione e gestione" degli appalti anche per quanto riguarda *selezione di impresa, qualità dell'opera e servizio, organizzazione del ciclo produttivo, interventi di garanzia e controllo in cantiere* (e più generale sui luoghi di lavoro), *trasparenza e lotta alle infiltrazioni criminali*.

Che fare: al riguardo diviene fondamentale *tenere insieme* (tanto nella lettura normativa che negli effetti pratici e nelle stesse, conseguenti, azioni sindacali da svolgere) *la riscrittura del comma 2 terzo periodo dell'art. 105* (art. 49 del Decreto, già sovra descritto) e *l'articolo 53* – sempre del decreto semplificazioni 2021 – che al comma 5 e seguenti introduce significativi cambiamenti ad alcuni articoli del Codice Appalti molto importanti (*in particolare agli articoli 29 e 81*).

Nello specifico sarà fondamentale:

- definire con *specifiche linee guida o buone pratiche* (a cura dell'Anac o dello stesso Ministero Infrastrutture e Mobilità Sostenibile e/o di Anas, Rfi, delle Regioni, ecc.) indicazioni concrete affinché siano chiari gli ambiti tanto delle categorie prevalenti che delle super specialistiche, anche per valutare correttamente e tenere "conto della natura o della complessità delle prestazioni o delle lavorazioni da effettuare";
- *definire, con specifiche convezioni* da sottoscrivere con *l'Ispettorato del Lavoro* (e non solo) a livello nazionale e/o locale, le modalità di "rafforzamento del controllo delle attività di cantiere (...) e di garantire una più intensa tutela delle condizioni di lavoro e della salute e sicurezza dei lavoratori". Al riguardo ispirandoci agli stessi accordi sottoscritti con grandi stazioni appaltanti (ANAS ed RFI per esempio, Commissario per la Ricostruzione del Centro Italia, ecc.) *si potrebbero predisporre "protocolli tipo" che prevedano la generalizzazione di alcune buone pratiche* (esempio badge di cantiere gestito con le Casse Edili, collaborazione con le Scuole edili ed i CPT) da far adottare al maggior numero di stazioni appaltanti;
- *generalizzare presso le Prefetture i tavoli sulla falsa riga di quelli sui flussi di manodopera* per tutti i lavori di importo superiore alle soglie comunitarie. Tavoli sui flussi di manodopera che a questo punto diverrebbero di fatto *territoriali in generale e specifici per le grandi opere di cui i Protocolli di legalità ex delibera Cipe 62/2020*.
- in relazione ai positivi interventi sull'articolo 29 del dlgs. 50/2016 (la modifica al comma 1 specifica che i processi di informazione e pubblicità varranno anche per l'esecuzione e non solo per l'affidamento dei contratti) – *in particolare con i novellati comma 2, 3, 4 e 4-bis* che generalizzano l'operatività e l'obbligatorietà a ricorrere ad un unico sistema/banca dati (*la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici dell'Anac*) anche per le regioni e gli enti locali – oc-

corre che si proceda celermente al decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con MIMS e MEF, per le modalità di digitalizzazione e interoperabilità delle banche dati. Decreto previsto dall'art. 44 del Codice Appalti a cui, anche il decreto semplificazione 2021 fa corretto rinvio per rendere efficace la norma di "centralizzazione" della banca dati;

- occorre che l'Anac individui con proprio provvedimento, sentito il MIMS, "i dati concernenti la partecipazione alla gare e il loro esito, in relazione ai quali è obbligatoria la verifica attraverso la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici, i termini e le regole tecniche per l'acquisizione, l'aggiornamento e la consultazione dei predetti dati (...), nonché i criteri e le modalità relative all'accesso e al funzionamento della Banca Dati" (nuovo comma 2 dell'art. 81 del dlgs. 50/2016). Un *prerequisito fondamentale* visto che tale Banca Dati Nazionale dell'Anac sostituirà la Banca dati centralizzata gestita del Ministero delle Infrastrutture (il decreto modifica al riguardo l'art. 81 comma 1 del Codice Appalti) e soprattutto ospiterà il "fascicolo virtuale dell'operatore economico" (nuovo comma 4 dell'art. 81 del Codice Appalti). Il fascicolo, come verrà fatto, come andrà alimentato, da chi sarà visibile è *tema strategico* in quanto servirà, tra le altre cose, per "la verifica dell'assenza di motivi di esclusione di cui all'articolo 80" del Codice. L'articolo 80 indica infatti i motivi per cui un operatore economico viene escluso dalla partecipazione ad un appalto pubblico: non solo in caso di reati consumati o tentati ai sensi della normativa penale ed anti mafia, corruzione o concussione, false comunicazioni sociali, frodi, riciclaggio, tentativi di infiltrazione (dlgs. 159/2011) ecc., *ma anche violazioni in materia di imposte, tasse o dei contributi previdenziali, comprese quelle "ostative al rilascio del documento unico di regolarità contributiva"*. Documento di regolarità contributiva (DURC-DOL per intenderci) che ora - in virtù tanto dell'articolo 105 comma 16 che dell'articolo 8, comma 10-bis del decreto legge n.76 convertito con modificazioni dalla legge 120/2020, ora entrambi richiamati dal comma 3 dell'art. 49 del Decreto Semplificazioni 77/2021 - **è comprensivo della congruità, cioè dell'incidenza di manodopera** (da qui l'esigenza anche di un raccordo poi con Anac che dovrà recepire il Decreto del Ministero del Lavoro in materia, il n.143 del 25 Giugno 2021 all'interno del fascicolo virtuale dell'operatore economico).

Tutti punti quindi delicati e che dovranno essere tenuti insieme all'applicazione concreta del decreto attuativo n.143 (Ministro del Lavoro) del DURC di CONGRUITA' (vedi prossima uscita di "Cassetta degli Attrezzi" dedicata al Durc di Congruità). Anche alla luce di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 49 del D.L. 77/2021 (vedi punto successivo).

INDICAZIONI GENERALI PER LE AMMINISTRAZIONI: NORMA GENERALE

(c.3 art. 49 D.L. 77/2021): il decreto introduce una norma generale che prevede che "Le amministrazioni competenti: a) assicurano la piena operatività della Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici di cui all'articolo 81 del decreto legislativo n. 50 del 2016, come modificato dall'articolo 53 del presente decreto; b) adottano il documento relativo alla congruità dell'incidenza della manodopera, di cui all'articolo 105, comma 16, del citato decreto legislativo n. 50 del 2016 e all'articolo 8, comma 10-bis, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120; c) adottano entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto il regolamento di cui all'articolo 91, comma 7, del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159".

Spiegazione: la norma generale rimanda a dei criteri minimi, aggiuntivi a quelli previsti dal nuovo comma 2 dell'art. 105 del dlgs. 50/2016, a carattere generale e universale. Mentre infatti le indicazioni del nuovo comma 2 dell'art. 105 indicano le coordinate per "orientare" la costruzione dell'affidamento dell'appalto che deve essere poi declinato in modo specifico (e ovviamente diversificato) per le diverse fattispecie di lavori o servizi, le norme del comma 3 dell'art.49 del decreto 77 **sono norme generali** a cui le stazioni appaltanti si devono attenere indipendentemente dallo specifico contratto.

Che fare: fondamentale è la verifica tanto per singolo appalto che più in generale anche con **appuntamenti periodici** con la specifica stazione appaltante affinché sia garantita l'interoperabilità con la Banca dati Anac (anche al fine, attraverso il fascicolo virtuale dell'operatore economico, di escludere chi non ha il Durc-Dol ora comprensivo di congruità o ha altre "pendenze" ai fini dell'art. 80 del Codice Appalti), sia prassi ordinaria il controllo sul Durc di Congruità (*senza aspettare per forza i Sal intermedi o finali!*), sia operativo il regolamento "anti mafia" (D.L. 159/2021).

MINI BOX/1 Premio di accelerazione

L'articolo 50 del decreto 77/2021 (al comma 4) prevede l'introduzione di un premio di accelerazione per ogni giorno di anticipo rispetto al programma esecutivo e di collaudo di un'opera. Nello specifico la norma afferma che: "La stazione appaltante prevede, nel bando o nell'avviso di indizione della gara, che, qualora l'ultimazione dei lavori avvenga in anticipo rispetto al termine ivi indicato, è riconosciuto, a seguito dell'approvazione da parte della sta-

zione appaltante del certificato di collaudo o di verifica di conformità, un premio di accelerazione per ogni giorno di anticipo determinato sulla base degli stessi criteri stabiliti per il calcolo della penale, mediante utilizzo delle somme indicate nel quadro economico dell'intervento alla voce imprevisti, nei limiti delle risorse ivi disponibili, sempre che l'esecuzione dei lavori sia conforme alle obbligazioni assunte".

Tutto bene *ma a due condizioni*:

la prima che se accelerazione è possibile essa avvenga in piena sicurezza e con aumento della base occupazionale (quarta e quinta squadra) e con il controllo/divieto di ricorrere agli straordinari **come del resto vincolato per le opere commissariate e quelle finanziate dal PNRR in virtù degli accordi sottoscritti dall'11 dicembre 2020 in poi** con il MIMS (del resto lo scambio era proprio questo: noi pronti a fare di più per accelerare, però in cambio massima sicurezza e maggiore occupazione);

la seconda che se questo premio genererà extra profitti per le imprese, *questi vengano redistribuiti anche alle lavoratrici e lavoratori* che, con la loro intelligenza e fatica, hanno permesso tali risultati. Anche su questo, **attraverso ad esempio la contrattazione d'anticipo nelle grandi opere (art. 113 Ccnl Edilizia)**, dovremmo vigilare ed eventualmente agire.

MINI BOX/2 Clausole per favorire l'occupazione femminile e giovanile

L'articolo 47 del D.L. 77/2021 prevede diverse norme per favorire, attraverso gli appalti pubblici, una politica occupazionale premiante la presenza di donne e giovani e la legge di conversione del decreto prevede anche, se possibile, persone diversamente abili. Questo rimanda anche alla nostra azione sindacale nei confronti delle stazioni appaltanti, al fine di *agire queste clausole*.

Innanzitutto è utile sapere che l'art. 47 del decreto rilancia tra l'altro uno strumento di informazione sindacale che noi per primi, spesso, sottovalutiamo (obbligo per tutte le aziende pubbliche e private che occupano più di 100 dipendenti *a presentare ogni due anni alle rappresentanze sindacali e alla consigliera di parità il rapporto sulla situazione del personale*, con status professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria, ecc.; *è l'articolo 46 del dlgs. 198/2006*), *estendendo ora, di fatto, tale obbligo a tutte le imprese con 15 o più dipendenti che partecipano ad appalti pubblici*.

Il comma 2 del decreto prevede infatti che le aziende partecipanti ad appalti pubblici producano tale rapporto alla stazione appaltante *con attestazione di conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali e (comma 3) entro 6 mesi dalla conclusione del contratto*, e sono tenute a "consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed

in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, *dei livelli, dei passaggi di categoria e di qualifica*, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento di Cassa integrazione, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, *della retribuzione effettivamente corrisposta*" (questo *aiuta anche la verifica dello stesso principio di trattamento economico e normativo non inferiore* di cui al nuovo comma 14 art. 105 del Codice Appalti).

I bandi dovranno avere specifiche clausole e premialità a favore dell'occupazione femminile e giovanile (se la stazione appaltante non applica tali clausole vincolanti o lo fa per un valore inferiore al 30% minimo fissato dal comma 4 dell'art. 47 c. 4, *deve darne motivazione*) e questo rimanda e **rafforza la strategia della categoria basata sulla riduzione "di fatto" degli orari** (si vedano gli accordi dell'11 Dicembre 2020, del 22 Gennaio 2021, confermati dal verbale di incontro del 16 Aprile u.s. con il Ministro Giovannini) al fine proprio di incrementare l'occupazione negli appalti di lavori. In attesa delle linee guida previste dal comma 8 dell'art. 47 da emanarsi entro 60 giorni, a cura del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministero delle Infrastrutture e del Ministero del Lavoro, *la nostra strategia va quindi estesa* provando a meglio intercettare quanto "incentivato" ora dalle nuove norme, proprio a partire dall'interlocuzione con le stesse Stazioni Appaltanti secondo lo spirito delle intese già sottoscritte e richiamate.

GRANDE VITTORIA DEI LAVORATORI EDILI!

BASTA LAVORO NERO!

Dopo anni di battaglie e mobilitazioni, il Ministro del Lavoro Andrea Orlando ha emanato il decreto attuativo del **DURC di CONGRUITÀ**, valido per i lavori edili pubblici e privati (Decreto n. 143 del 25 giugno 2021).

Dal 1° Novembre 2021 per ogni cantiere dovrà essere dichiarato il numero minimo di lavoratori impegnati in base al tipo di lavorazione (un numero "congruo", appunto) così come indicato nell'accordo sottoscritto da tutta la filiera dell'edilizia - sindacati e parti datoriali - il 10 Settembre 2020.

Noi tutti ora - lavoratori, imprese, istituzioni, stazioni appaltanti pubbliche e private - **abbiamo uno strumento in più per combattere il lavoro irregolare**, la concorrenza sleale e il dumping contrattuale in edilizia, a tutela del lavoro e della legalità e, quindi, a tutela dei diritti, a partire da quello alla salute e alla sicurezza.

Noi della Fillea Cgil:

- **vigileremo** affinché le nuove norme siano rispettate sempre ed ovunque;
- **ringraziamo** tutte le forze sociali, gli esponenti politici ed i partiti, le istituzioni nazionali e locali che hanno sostenuto questa battaglia di civiltà e di maggiore giustizia sociale.

Affinché la ripresa del settore produca più occupazione, di qualità e sicura!

#InsiemePiùForti



La campagna di tesseramento del settore legno - arredo (e non solo)

#insiemepiùforti

di Maurizio Maurizzi | SEGRETARIO NAZIONALE FILLEA CGIL

La chiusura del tesseramento del 2020 ha praticamente attestato il dato dell'anno precedente. Nel calo generale degli addetti in termini assoluti registrato negli ultimi 10 anni (meno 600 mila nell'edilizia, meno 200 mila nelle filiere dei materiali) la Fillea ha confermato il primato negli "impianti fissi" (siamo di gran lunga il primo sindacato nel settore del legno arredo, dei lapidei, dei laterizi e del cemento) e da 4 anni il primato anche in edilizia. Questo quadro conferma che, anche in un anno complicato, soprattutto per raggiungere i lavoratori durante la pandemia, la nostra organizzazione mantiene una struttura organizzativa solida.

Allo stesso tempo sappiamo che, da un lato per il livello di "turn over" molto alto delle iscrizioni al sindacato per le caratteristiche del settore delle costruzioni, e dall'altro lato per la dualità tipica della nostra azione sindacale tra cantieri ed impianti fissi, dobbiamo costantemente migliorare e rinnovare la nostra capacità di aumentare la rappresentanza, che è ciò di cui vive un'organizzazione sindacale.

La chiusura di marzo e aprile nel 2020 di cantieri e fabbriche, avvenuta con il Covid, e la conseguente difficoltà di incontrare i lavoratori tutto l'anno ci hanno spronato a recuperare tempo, rappresentanza e risorse anche sperimentando ulteriori modalità di contatto, rilanciando il nostro impegno per poter stare sempre più "in mezzo" alla nostra gente, in tutti i luoghi di lavoro, dall'alba al tramonto.

Nel 2021 con l'obiettivo di aumentare la nostra rappresentanza tra le lavoratrici ed

i lavoratori del settore del legno e arredamento abbiamo lanciato una campagna nazionale dedicata di proselitismo che ci vedrà impegnati tutto l'anno.

In particolare abbiamo iniziato con incontri territoriali della Fillea per condividere le modalità e gli obiettivi della nostra campagna, chiedendo di individuare, per ogni territorio, le fabbriche del settore non sindacalizzate ed attuare un piano di sindacalizzazione delle stesse, con la valutazione dei risultati ottenuti dopo sei mesi.

trici e i lavoratori delle costruzioni e "spro-
nando" così le stesse RSU ad essere protagoniste del tesseramento.

Del resto, nelle modalità di svolgimento di questa campagna straordinaria, la Fillea nazionale sta perseguendo quanto deciso nelle precedenti conferenze di organizzazione di essere sempre di più un "centro di forte coordinamento contrattuale e politico" e di "server" di competenze e di sostegno organizzativo per le strutture territoriali, avendo sin da subito sposato la linea di concentrare il massimo possibile delle risorse, liberate centralmente, sul territorio (a livello di Centro Nazionale siamo passati da oltre 30 compagne e compagni, tra apparato politico e tecnico a 21). Da questo punto di vista quindi noi come FILLEA, che da 135 anni siamo un sindacato di strada, sappiamo che se investimenti vanno fatti per recuperare il tesseramento complessivo all'organizzazione non è sui servizi che bisogna solo guardare, ma bensì a come le categorie stanno sui posti

di lavoro, sempre più diffusi e disarticolati nel territorio per avere, in ogni provincia, gruppi di funzionari e funzionarie e dove possibile delegati (si veda anche la richiesta nel rinnovo del CCNL edile di mutualizzare permessi sindacali in cassa edile, per poter coinvolgere i lavoratori delle piccole imprese) in grado di essere presenti assiduamente tra i lavoratori. Dobbiamo far tornare ad essere promotore abituale del tesseramento ogni nostro delegato, ogni nostro militante. Dobbiamo cioè essere quel "bon sinda-

calista" come già lo definiva Felice Quaglini (primo Segretario Generale della Federazione Italiana Arti Edili - FIAE, la "nonna" della Fillea) che nel 1901 definiva "l'agitatore sindacale della FIAE un bon sindacalista perché è sempre per le vie". Insomma dobbiamo investire per "un ritorno in fabbrica, per un ritorno sui luoghi di lavoro", questo dovrebbe essere il messaggio da portare anche alla prossima Conferenza d'organizzazione. Lo diciamo partendo dalla nostra esperienza e in coerenza con le scelte fatte dove scelte politiche e scelte organizzative non sono altro che facce della stessa medaglia. ■

Lavori nel settore del legno-arredo?

UNISCITI A NOI!

Per difendere insieme il lavoro,
i diritti, la salute, il futuro

**PERCHÈ
IL LAVORO
È DIGNITÀ!**

CGIL



FILLEA CGIL
Federazione Italiana Lavoratori
del Legno, Edilizia e Materiali da Costruzioni

WWW.FILLEACGIL.NET

#InsiemePiùForti
#ioscelgoGgil



La realizzazione di questo programma è basata anche sul coinvolgimento delle rispettive Camere del Lavoro perché l'obiettivo di sindacalizzare nuove aziende deve essere il terreno della collaborazione con tutto il resto della CGIL. Per sostenere questa campagna la Fillea nazionale ha investito importanti risorse per promuovere pubblicamente la nostra organizzazione anche con uscite sui quotidiani su tutto il territorio, con migliaia di spot radio e televisivi, che hanno fatto acquisire nei territori visibilità alla Fillea e quindi alla CGIL affermando ancora di più la categoria come punto di riferimento per le lavora-

di **Edoardo Zanchini** |
VICEPRESIDENTE NAZIONALE
DI LEGAMBIENTE

La Sfida del Superbonus

Come dare continuità ai cantieri nei prossimi dieci anni

Il superbonus per la riqualificazione del patrimonio edilizio ha segnato un cambiamento enorme per il settore delle costruzioni, portando un'attenzione senza precedenti nei confronti delle possibilità di intervento su case e condomini. La discussione degli ultimi mesi si è incentrata in particolare sulla proroga del provvedimento oltre il 2022, che rischia di frenare l'attenzione e di fermare i progetti, e sulla complessità delle procedure di intervento nei condomini. Quest'anno sarà importantissimo rispetto alle scelte su queste decisioni che dovranno trovare risposta nel Decreto semplificazioni in corso di approvazione in Parlamento e nella Legge di Bilancio 2022. Ma la sfida più importante che si apre ora sta nel capire come dare continuità ai cantieri nei prossimi dieci anni, con l'ambizione di diventare un motore della transizione ecologica del Paese grazie a interventi capaci di ridurre consumi energetici ed emissioni di gas climalteranti.

È anche un problema di risorse, perché nessun Paese al mondo si può permettere di restituire il 110% delle spese per gli interventi di riqualificazione a tutti i propri cittadini,

ma è soprattutto un'occasione per cogliere le opportunità che si aprono per dare certezze agli investimenti. La direzione è quella segnata dall'Unione Europea, che ci chiede da tempo di definire un piano per riqualificare il patrimonio edilizio pubblico e privato con chiari obiettivi energetici da raggiungere e di innovare il settore attraverso la spinta al recupero e riciclo dei materiali.

Una prospettiva di trasformazione del settore coerente con il progetto di Next Generation UE nel quale la transizione ecologica va avanti in parallelo con quella digitale e che permette di rafforzare la coesione sociale, di far crescere le competenze nel settore e la qualità degli interventi. Per riuscire in questa sfida le scelte da prendere sono chiare.

La prima è quella di legare gli incentivi a chiari e più ambiziosi obiettivi di riduzione



dei consumi energetici, a vantaggio delle famiglie, che con l'attuale versione del superbonus sono davvero inadeguati a fronte di un così rilevante contributo da parte dello Stato.

La seconda scelta riguarda la semplificazione degli interventi di riqualificazione energetica degli edifici e in particolare dei condomini. Qui serve una rivoluzione, perché l'obiettivo è di trasformare completamente il patrimonio edilizio costruito nel secondo dopoguerra, con tutti i problemi di inadeguatezza delle prestazioni energetiche e di sicurezza statica. Su questi edifici deve essere sempre possibile e gratuito ripensare i prospetti, cambiare la disposizione e la dimensione delle finestre, creare balconi e terrazzi, schermature solari e realizzare cappotti termici perché solo così possiamo rendere quegli edifici più belli e vivibili, oltre che con fabbisogni di riscaldamento e raffrescamento fortemente ridotti.

Il terzo obiettivo è mettere ordine in un sistema di detrazioni fiscali che oggi è articolato tra incentivi che spaziano tra il 36 e il 110% senza alcun chiaro legame rispetto al perché un intervento sia premiato con

un'aliquota e un altro no, generando confusione e incertezza. Intervenire qui è anche un modo per dare continuità agli interventi anche oltre l'orizzonte del superbonus, perché la detrazione completa dovrà continuare ad essere garantita per gli interventi che riguardano il patrimonio di edilizia residenziale sociale e le famiglie a basso reddito, ma oggi anche con un'aliquota inferiore i cantieri sono convenienti perché si rientra dalla spesa grazie alla riduzione dei consumi energetici.

Ma per rendere possibile questo cambiamento abbiamo bisogno di rendere più semplice e a basso costo l'accesso al credito per le famiglie e le imprese, attraverso un fondo statale a copertura del rischio e degli interessi. In uno scenario di questo tipo diventa possibile costruire un progetto di diffusa riqualificazione del patrimonio edilizio, da nord a sud, dalle grandi città ai piccoli centri.

Si potrebbero aprire grandi opportunità per un cambiamento del lavoro nel settore, per rafforzare il sistema delle imprese e crearne di nuove che si candidino ad essere protagoniste di progetti da costruire insieme a una filiera sempre più articolata e competente, con un grande investimento in formazione dei lavoratori, ed Enti locali capaci di garantire gare trasparenti e controlli dei cantieri. Legambiente ha condiviso dall'inizio la proposta di Fillea di allargare agli interventi del superbonus il Durr di congruità proprio perché siamo convinti che sia una battaglia di civiltà per cancellare lavoro nero e insicurezza dei cantieri.

La transizione ecologica è la grande sfida che avremo di fronte nei prossimi anni e può diventare una opportunità di cambiamento per il settore delle costruzioni in una direzione che è di interesse generale. ■

SINDACATONUOVO

Registrazione Tribunale di Roma N.57 del 9 maggio 2019

Trimestrale della Fillea Cgil
Direttore: Barbara Cannata
Redazione:
Graziano Gorla, Marco Benati

Editore: Fillea Cgil
sede: Via G. B. Morgagni, 27 - 00161 Roma
tel. 06.441141
e-mail: sindacatonuovo@filleacgil.it
sito internet: www.filleacgil.net

Grafica, impaginazione e stampa
Grafica Di Marcotullio Srls
Via di Cervara 139 - 00155 Roma
tel. 06.4515569

Un modello per il cemento

La sfida della transizione ecologica, il caso del distretto eugubino.

di **Gianni Fiorucci** | SEGRETARIO REGIONALE CGIL UMBRIA, DIPARTIMENTO AMBIENTE E TERRITORIO

Ridurre le emissioni climalteranti del 55 % entro il 2030 fino ad arrivare alla neutralità carbonica entro il 2050 è l'impegno assunto, a livello globale ed europeo, per contrastare i cambiamenti climatici, da rispettare perentoriamente per evitare di oltrepassare la soglia di non ritorno che comprometterebbe per sempre il futuro delle nuove generazioni.

Il Settore del cemento è uno dei settori che impatta di più in termini di emissioni CO₂ (8% delle emissioni nel mondo, se fosse un paese si collocherebbe dopo Cina e Stati Uniti), non solo perché nel processo produttivo è prevista la combustione nel forno di cottura (40% di emissioni), ma anche perché lo stesso processo prevede la decarbonatazione del calcare necessaria per realizzare Clinker con conseguente rilascio di ulteriore anidride carbonica (60 % di emissioni).

Per il periodo 2021 – 2025, il REGOLAMENTO di ESECUZIONE 2021/447 della COMMISSIONE EUROPEA del 12 marzo 2021 assegna ad ogni stabilimento 0,693 tonnellate di CO₂ per ogni tonnellata di Clinker grigio prodotta, superando le assegnazioni precedenti che garantivano il 100% di quote assegnate ad ogni stabilimento che riusciva a superare il 51% di produzione nell'anno precedente. Questo valore benchmark per il quinquennio è stato individuato dalla media del 10% degli impianti più virtuosi in Europa, tutti situati al Nord, che sono tali grazie alla capacità di sostituire combustibile fossile con biomasse, grazie al quale la quota prodotta con lo stesso combustibile è fuori dalla contabilità delle emissioni, perché considerata utile ai fini del "recupero" di materie seconde (rifiuti).

In questo schema le aziende spingono per avere autorizzazioni immediate a sostituire combustibile con CSS. Per realizzare un progetto generale di riconversione ecologica sarebbe utile individuare un caso sperimentale che possa divenire modello nazionale degno di attenzione, alla pari dei progetti che stanno realizzando altri paesi

del Nord Europa, dove le nuove tecnologie per rendere la cementeria carbon neutral stanno diventando realtà.

Dalla cattura della CO₂, alla elettrificazione del processo con il supporto di parchi ad energie rinnovabili, alla riduzione del rapporto Clinker/cemento con nuovi materiali, oppure un mix di strategie, sono basi da cui partire.

In questo contesto è sicuramente possibile offrire la possibilità di sostituzione di combustibile alle aziende con CSS-C come risposta alle esigenze immediate, in cambio di una disponibilità ad investire SUBITO in miglioramento delle performance ambientali e sperimentare modelli per il FUTURO. È evidente come questa opportunità parli anche alle esigenze del territorio per risolvere in parte il problema dei rifiuti, conseguendo un altro obiettivo europeo, la riduzione del conferimento in discarica per un massimo del 10 % senza creare nuovi impatti ambientali.

Gubbio può essere il territorio giusto da candidare per creare questo modello. La peculiarità che rende questa città un caso unico in Italia è la dimensione del settore cemento. Oltre 1.500 lavoratori diretti e indiretti (27 % del PIL), grazie alla presenza di due impianti industriali a ciclo completo per la produzione, due sedi amministrative dei rispettivi gruppi imprenditoriali, Barbeti e Colacem ed altre piccole imprese innovative di materiali leganti da costruzione. Un vero e proprio **Distretto**, al quale occorrerebbe dedicare una politica industriale adeguata.

Il settore del cemento di Gubbio è divenuto un "caso nazionale" per lo scontro tra aziende che chiedono la sostituzione di combustibile PeteCoke con CSS-C per i problemi sopra descritti e l'amministrazione comunale fiancheggiata da alcuni comitati ambientalisti No CSS che si sono battuti ed hanno ottenuto il rinvio di tale autorizzazione a Valutazione di Impatto Ambientale (procedimento che mediamente dura 2 anni).



È chiaro che il problema delle quote CO₂ non può attendere tanto e va risolto subito con un positivo rapporto con il territorio. Tra l'altro i due stabilimenti eugubini hanno resistito alla riorganizzazione del settore perché esprimono già una buona qualità tecnologica e sono situati in zona strategica, per questo avrebbero grandi prospettive da un punto di vista di mercato.

Il modello di riconversione del Distretto del cemento di Gubbio potrebbe inoltre rappresentare un caso di interesse nazionale per spingere l'intero settore al cambiamento ed anche un esempio positivo di intervento di sviluppo nelle aree interne.

La Giunta regionale dell'Umbria purtroppo questa opportunità non la vede ed il sindacato confederale si è mobilitato e continuerà a farlo per cambiare le proposte avanzate dalla stessa Giunta sul PRRR umbro, proposte che contengono tante strade, parcheggi e fantomatici distretti creati dal nulla, ma nessuna attenzione ai distretti già presenti (Cemento a Gubbio).

Dall'altra abbiamo un'amministrazione comunale poco coraggiosa nell'affrontare il problema, sia perché non ha mai sfidato le imprese agli investimenti, sia perché non è stata in grado di coinvolgere le parti sociali, le associazioni ed i cittadini in un confronto sereno, aperto e trasparente sul merito.

Occorre abbandonare le logiche populiste e demagogiche attente ai consensi e agli umori di pancia, per favorire una vera e propria progettualità politica che attraverso la partecipazione e le competenze sia in grado di ricercare risposte adeguate a problemi complessi.

La risposta adeguata può essere la creazione di un Progetto di Distretto del Cemento Verde a Gubbio sfruttando le opportunità delle risorse europee, nell'ambito del quale siano attivi: un centro di Ricerca tecnologica con l'Università e tavoli permanenti di confronto tra le parti per favorire partecipazione, corretta informazione e concertazione per l'assunzione di impegni reciproci. ■

a cura di **Barbara Cannata**

Buone notizie in pillole fuori e dentro la Fillea

In

■ **Salerno.** Siglato in prefettura un accordo per la sicurezza nei cantieri, che coinvolge tutti gli attori della filiera, dagli ordini professionali alle associazioni datoriali ai sindacati agli organismi ispettivi. L'accordo prevede innanzitutto la creazione di una piattaforma per la gestione del cantiere attraverso una software-house messa a disposizione dalla Cassa Edile Salernitana.

■ Ricostruzione post sisma 2016.

In applicazione del comma 8 art. 35 DL 189/2016, presso le prefetture dell'area del Centro Italia colpita dal terremoto del 2016 si stanno sottoscrivendo i protocolli di legalità che verranno applicati a tutti i cantieri, pubblici e privati, per prevenire il lavoro nero e grigio, fenomeni elusivi, contratti a ribasso e non conformi, concorrenza sleale, evasione contributiva e fenomeni infortunistici ed intercettare le infiltrazioni criminali. Il primo protocollo è stato sottoscritto a Teramo, seguito da Ascoli, Fermo, L'Aquila.

■ **Friuli Venezia Giulia.** Sottoscritto un accordo tra Confartigianato, Cna e Fillea Filca Feneal per destinare 600mila euro ai lavoratori e alle imprese artigianali del settore del Legno, messi a disposizione dal Fondo di categoria presso l'Ente Bilaterale del Friuli Venezia Giulia, a parziale conforto delle perdite subite per il periodo di sospensione del lavoro avvenuta nel corso del 2020, l'anno nero della pandemia da Covid-19.

■ **Padova.** Con il voto unanime dell'Assemblea Generale, Gianluca Badoer è stato eletto segretario generale della Fillea provinciale, in sostituzione di Dario Verdicchio, entrato nella segreteria confederale.

■ **Brescia.** Rinnovato l'accordo fra Ispettorato territoriale del lavoro, Ance, Cassa edile, l'Ente sistema edilizia Brescia e Fillea Filca Feneal per garantire lo scambio di informazioni fra Irl ed enti bilaterali e intervenire a sostegno della lotta contro il ribasso contrattuale, che mina in modo preoccupante l'equilibrio del mercato e la tutela degli interessi del committente, dell'impresa e del lavoratore.

■ **Rimini.** All'insegna della sicurezza del lavoro, sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto aziendale della CBR,

cooperativa del settore edile con 278 dipendenti, di cui 121 soci lavoratori. Nei prossimi giorni l'ipotesi di accordo verrà sottoposta al giudizio dell'assemblea dei lavoratori.

■ **Palermo.** Si è costituito il "Tavolo permanente per la legalità e la sicurezza nei luoghi di lavoro", su iniziativa della Prefettura di Palermo, che ha convocato tutte le parti impegnate nel settore delle costruzioni per mettere a punto una strategia comune di intervento. Le prime proposte operative: percorsi formativi per gli edili impegnati nei cantieri, una campagna di sensibilizzazione per accrescere il rispetto delle norme all'interno delle aziende e un monitoraggio anti-illegalità e anti lavoro nero.

■ **Rieti e Viterbo.** Saranno 94 a Rieti e 224 a Viterbo i figli di lavoratori edili che si sono particolarmente distinti nello studio: a tutti loro, verranno consegnate le borse di studio delle Casse Edili delle due province.

■ Sesto Campano (Isernia).

Con un'affluenza al voto straordinaria, 93 lavoratori su 106, ai sono svolte le elezioni per il rinnovo delle Rsu della Colacem. Grande risultato per la Fillea, che ha ottenuto la maggioranza assoluta con il 54,34% dei voti validi.

■ **Modena.** Inquadrata come impiegata amministrativa, svolgeva però mansioni di tecnico di cantiere al pari dei suoi colleghi uomini, e quindi nei fatti era un quarto livello pagato però come secondo. Una discriminazione di genere su cui la Fillea ha avviato e vinto una vertenza nei confronti di una cooperativa edile storica del territorio: l'Ispettorato ha provveduto a riqualificare la posizione della lavoratrice disponendo il recupero sia delle spettanze che dei contributi non versati.

Out

■ **Abruzzo.** È il primo grande cantiere ad aver concluso i lavori con l'incentivo del superbonus 110%. È il palazzo La Playa 1 di San Salvo Marina, in provincia di Chieti, che ha impegnato 53 operai al giorno, con picchi di 80. Efficientamento energetico e messa in sicurezza dal versante antisismico gli interventi principali su questo edificio costruito nel 1967.

■ **Lazio.** Riqualificare le case popolari: con questo obiettivo sono stati avviati a Roma numerosi progetti con l'utilizzo del Superbonus 110%, dal Tiburtino III a Tor Bella Monaca a Corviale. In Via dell'Acqua Marcia partiti i lavori in 10 palazzine per l'efficientamento energetico con il cappotto termico, rifacimento impianto smaltimento acque piovane, cambio persiane.

■ **Puglia.** Il 110% per riqualificare un intero quartiere, 224 famiglie: è questo il primato di Martina Franca, provincia di Taranto, che con il Superbonus 110% realizzerà interventi di efficientamento energetico che porteranno 28 edifici dalla classe energetica D alla A. Coinvolte imprese del territorio con una forte ricaduta per l'economia e l'occupazione locale.

■ **Sicilia.** Dalla collaborazione tra pubblico e privato - Icar Cnr di Palermo e Università di Catania - nasce il caschetto che protegge i lavoratori in cantiere. Dotato di intelligenza artificiale, il caschetto intercetta con le telecamere situazione anomala e potenziali rischi ed avverte il lavoratore. Il dispositivo è in via di realizzazione nell'ambito del progetto "Safer - Safety on road construction activities".

■ **Veneto.** Ci sarà una seconda vita per molti dei 42milioni di alberi che nel 2018 furono schiantati dalla tempesta Vaia: dodici alunni dell'istituto Tecnico Industriale Segato di Belluno li trasformeranno in abitazioni. Una idea che è piaciuta e che si trasforma in impresa, perché il loro progetto abitativo presto diventerà realtà. "Che impresa! Nuova vita al legno delle Dolomiti bellunesi", questo il nome del progetto che verrà finanziato dalla Regione Veneto grazie ai fondi europei (Fse).

■ **Formazione.** Anche nelle Università italiane scocca l'ora della transizione ecologica e digitale. Per l'anno accademico 2021-2022 c'è un boom di nuovi corsi che richiamano le stesse parole chiave presenti nel Recovery Plan e nell'agenda del governo Draghi. In particolare, sui temi dell'ambiente, della transizione ecologica, della sostenibilità, saranno 27 i nuovi corsi di laurea al via da settembre, per un mercato del lavoro che avrà bisogno di nuove leve di tecnici capaci di accompagnare il Paese nel futuro.

di Luigi Agostini |
FORUM PIETRO GRECO SCIENZA E POLITICA

La Storia siamo Noi

Centralità e insufficienza. Centralità sociale del Sindacato, insufficienza politica del Sindacato.

Tale coppia concettuale può raffigurare meglio di ogni altra, la contraddizione, che i comunisti della Cgil erano chiamati ad affrontare. Più di ogni altra forza. Un imperativo categorico, derivante in primo luogo dalla loro cultura politica. Il nemico, il pericolo da evitare, per dirla con Lenin, era il Sindacato tradeunionista, il classismo corporativo. Nessuno più del Sindacato è chiamato quotidianamente ad affrontare lo sfruttamento e l'alienazione del lavoro salariato o della assenza di lavoro, nessuno meglio del Sindacato può sapere che tale contraddizione è destinata a perpetuarsi all'infinito, se dal sindacato il discorso non passa alla politica, cioè alla organizzazione complessiva della Polis; al Partito.

Dal corporativo alla politica però non si passa, quindi allora nessuna concessione al pansindacalismo, che si nutre della stessa natura anfibia dell'azione sindacale e che tra l'altro non può che congelare la situazione in uno sterile contrattualismo.

La necessaria e inevitabile matrice corporativa della lotta sindacale e quindi del Sindacato - l'atto sindacale nasce sempre empiricamente come atto di protezione - andava riconcettualizzato e trasformato come atto che discende dalla autonomia del lavoro, del lavoro come soggetto che si erge di fronte al soggetto Capitale. Lavoro come soggetto autonomo, e non semplicemente forza-lavoro. La risposta trovata è stata una particolare forma-sindacato, il Sindacato Confederale, i cui elementi erano tutti o quasi tutti presenti nella storia italiana, ma che in particolare i comunisti utilizzarono e continuamente rielaborarono per dare loro una forma compiuta.

Il Sindacato politico. La forma Sindacato unica in tutto l'Occidente.

Tra Partito e Sindacato, c'era una corrispondenza biunivoca; tra Sinistra politica e Sindacato Confederale: gemelli siamesi. Simul stabunt, simul cadent. Così può essere descritta la originalità dei comunisti della Cgil, Il concetto guida, il filo rosso, l'idea unificante, colta almeno nei momenti di massima creatività.

L'ergersi del lavoro di fronte al Capitale, primo comandamento, è figlio di una grande



strategia politica: della politica come egemonia che viene ben prima del potere, secondo la traiettoria tracciata dalla Rivoluzione francese. A differenza della traiettoria della Rivoluzione russa. Significa una via che trova l'ancoraggio fondamentale nella Costituzione Repubblicana, si alimenta della Democrazia progressiva. Si articola nelle riforme di struttura, per approdare nel pieno della maturità al tema dei temi: il modello di sviluppo.

Nei termini del pensiero strategico, le grandi coordinate sono condensate nella figura della guerra di posizione, guerra secondo cui i fronti principali diventano il fronte culturale e il fronte sociale, la conquista delle casematte sociali e culturali: da cui la rilevanza e la "autonomia di movimento" dei comunisti del Sindacato. Ma, per l'appunto, del Sindacato confederale. Una strategia politica in cui il fronte istituzionale - luogo privilegiato del Partito - viene pensato come intrecciato strettamente con altri due fronti decisivi: sociale e culturale.

Il Sindacato come ala marciante nel sociale. I comunisti del Sindacato come la cavalleria negli eserciti di Annibale. All'interno di queste coordinate strategiche, il protagonismo dei comunisti della Cgil sul fronte sociale si afferma indiscusso, dagli scioperi del '43 a tutto il dopoguerra; tale protagonismo peserà in modo determinante all'interno del grande scontro sociale degli anni Settanta e porterà alla grande avanzata del Partito di Berlinguer.

Il concetto-guida diventa la autonomia del lavoro.

Il luogo della sfida per eccellenza sarà la fabbrica, perché come diceva Sergio Garavini, è la fabbrica stessa il principale meccanismo di Integrazione del lavoro. Il grande test fu la job evaluation. La battaglia vinta contro la job evaluation, che poi porterà alla affermazione della strategia dell'inquadramento unico, rappresenta il principale successo

I comunisti della CGIL

nella costruzione dell'autonomia del lavoro. Inquadramento unico e prima parte dei contratti.

Il limite, ma interno di tale strategia, stava in un punto, colto particolarmente da Claudio Napoleoni: guardate che - avvertiva

Napoleoni - il Capitalismo non si esaurisce oggi nella produzione, come ai tempi di Ford. Il capitalismo è fatto, oltretutto di produzione, anche di consumo; mentre voi continuate ad inseguire il Capitalismo nella produzione, il Capitalismo vi sta aggirando alle spalle attraverso il consumo. Il suo modello di consumo.

Oggi, il terreno conquistato nella produzione viene più che riassorbito dal capitalismo (neo), sul terreno del consumo. Riordinate il fronte - diceva Napoleoni - attorno a una idea aggiornata del modello di sviluppo, in cui il consumo - i consumi di cittadinanza - acquista un peso determinante. Su tale terreno però Partito e Sindacato erano fondamentalmente sguarniti. Teoricamente e quindi politicamente.

L'89 ha bruciato il tempo necessario per una riorganizzazione strategica.

Oggi molta acqua è passata sotto i ponti. La storia si è però incaricata di colmare tanti limiti e curare e vendicare tante ferite. Oggi, specie dopo la Grande Crisi del 2007 - la esplosione della Leemhan Brothers - il discorso sul consumo ha acquistato la stessa valenza del discorso sulla produzione; specie al tempo del Capitalismo delle piattaforme digitali e delle diseguglianze vertiginose. Le stesse ultime encicliche di Papa Bergoglio testimoniano della maturazione del discorso complessivo di un nuovo modello di sviluppo e della sua stringente necessità.

Molti semi della Storia Interrotta dei comunisti della Cgil continuano a essere fecondi e vitali, a partire dal concetto portante dell'autonomia del lavoro, e dalla idea-forza del Sindacato Confederale; persino più vivi e fecondi oggi, al tempo del Capitalismo della Piattaforme, o della Sorveglianza, come lo definisce più S.Zubov, specie per soggetti e forze che lavorano ad una reimpostazione del discorso socialista. La Storia continua. ■



STUDI DI SETTORE

Marzo 2021
.....

Andamento congiunturale
economia e settore delle
costruzioni /Indicatori economici

Giugno 2021
.....

Mercato del lavoro

Settembre 2021
.....

Lavoro ir/regolare e welfare
contrattuale

Dicembre 2021
.....

Salute e sicurezza

Rapporto annuale:
Figure professionali verdi nel
settore delle costruzioni,
inquadramento e fondi integrativi