

FORMAZIONE PER IL FUTURO:
SPUNTI DI RIFLESSIONE PER IL SETTORE EDILE-ARTIGIANO*

La crisi economica che ha segnato l'ultimo decennio, incrociando nel 2020 la pandemia di Covid-19, sta mettendo e metterà a dura prova molti settori. Da più parti si suggerisce che la pandemia ha innestato profonde trasformazioni, agendo da potente acceleratore per molti processi già in atto – quali la digitalizzazione e l'applicazione di nuove tecnologie per la sostenibilità ambientale e sociale – che implicheranno profonde trasformazioni delle aziende e del lavoro. Tali cambiamenti rendono quantomai fondamentale per le imprese rafforzare la formazione dei lavoratori in modo da riuscire a sostenere le sfide attuali e quelle future. Non solo: il contesto di crisi riproponendo la centralità del ruolo della formazione rappresenta anche l'occasione per rivedere il sistema formativo stesso aggiornandolo e adeguandolo alle nuove esigenze.

Di queste dinamiche è emblematico il settore edile-artigiano, con riferimento particolare alle costruzioni – spesso composto di imprese di piccole e piccolissime dimensioni – che rappresenta in Italia un'importante fetta dell'economia di regioni quali il Veneto. Già con le crisi precedenti (come la recessione iniziata nel 2008), l'edilizia ha dovuto affrontare profonde trasformazioni per rispondere a esigenze di mercato, anche legate alla sostenibilità ambientale e agli importanti sviluppi tecnologici. Ciò ha indotto imprese e lavoratori ad acquisire nuove professionalità e competenze per riqualificare il patrimonio edificato già esistente, anziché procedere a nuove costruzioni, apprendendo a minimizzare il bilancio di risorse ed energia impiegate lungo tutto il ciclo di vita degli edifici, nonché a usare materiali e tecniche produttive più efficienti e rispettose dell'ambiente e della salute,

* Questa NOTA deriva dal lavoro svolto per il Progetto di ricerca *Monitoraggio della formazione in materia di sicurezza e rilevazione delle competenze richieste*, promosso da Edilcassa Veneto e svolto da Ires Veneto. I curatori, Valentina De Marchi e Alberto Mattei, ringraziano per la partecipazione al focus group Francesco Orrù (vicepresidente di Edilcassa Veneto, Filca-Cisl), Francesco Andrisani (membro del Consiglio di Amministrazione di Edilcassa Veneto, Fillea-Cgil), Pietro De Angelis (membro del Consiglio di Amministrazione di Edilcassa Veneto, Feneal-Uil) e Andrea Rigotto (direttore di Edilcassa Veneto); e i sindacalisti presenti nei cantieri edili-artigiani (Domenico Petrocca e Christian Caria della Filca Cisl Belluno Treviso; Francesco Campa della Fillea-Cgil Padova e Fausto Zaupa segretario generale della Fillea-Cgil Verona; Angelo Pandolfo della Feneal-Uil Area Vasta Veneto e Mauro Imperato della Feneal-Uil Vicenza).

integrando tecnologie di domotica. In questo senso, gli ultimi anni di crisi hanno offerto grandi opportunità che incrociano le direttive al *Piano nazionale di ripresa e resilienza* per uscire dalla crisi determinata dalla pandemia. La risposta alle esigenze che si sono imposte è stata fornita in parte dall'attività formativa in materia di sicurezza che la ricerca da cui parte questa nota ha cercato di valorizzare al fine di individuare spunti utili ad affrontare le sfide che molto probabilmente diventeranno più pressanti nei mesi e anni a venire. Con l'obiettivo di riflettere sulle pratiche adottate finora per supportare la competitività del comparto e la qualità del lavoro e di progettare nuove strategie, la ricerca non si è limitata all'analisi statistica sui dati relativi alla formazione in materia di sicurezza erogata, ma ha voluto approfondire qualitativamente alcuni aspetti propri del settore edile-artigiano con due focus group. Allo scopo di individuare da punti di vista differenti gli elementi indispensabili per la formazione del futuro, intesa in senso ampio, si è tenuto un primo focus group (1° dicembre 2020) con i soggetti che fanno parte della *governance* di Edilcassa e, a distanza di alcuni mesi (23 marzo 2021), in un secondo focus group sono stati riuniti coloro che operano sul campo a livello sindacale. Ad avviso di chi scrive, il risultato di questi momenti di confronto organizzati nell'ambito di un'analisi sull'andamento della formazione in materia di sicurezza offre spunti di riflessione riguardo alle prospettive sulla formazione e sul ruolo che essa può giocare nello scenario del settore.

In termini generali, la formazione dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro si sviluppa all'interno del sistema bilaterale regionale del Veneto, attraverso l'apporto delle parti sociali. Si tratta del sistema di Edilcassa Veneto, l'ente bilaterale costituito nel 2014 da Confartigianato Imprese Veneto, Casartigiani del Veneto, Cna Veneto, Feneal-Uil Veneto, Filca-Cisl Veneto e Fillea-Cgil Veneto a seguito della fusione tra la Cassa Edile Artigiana Veneta di Confartigianato (Ceav) e la Cassa Edile Veneta degli Artigiani di Cna (Ceva), operative già a partire dalla metà degli anni Ottanta. Attualmente, tale realtà rappresenta la più grande Cassa Edile Artigiana presente in Italia, come ente bilaterale paritetico privato derivante dall'applicazione del Ccnl delle imprese edili ed affini artigiane del 23 luglio 2008 (artt. 21, 42 e 43) e trova una disciplina specifica nel *Contratto collettivo regionale integrativo di lavoro*¹. Sul piano operativo, le imprese che applicano ai propri dipendenti il sistema di contrattazione collettiva artigiano appena menzionato sono tenute all'iscrizione al sistema di Edilcassa Veneto, che

¹ Maggiori informazioni, anche riguardanti lo Statuto, sono reperibili al sito: <<https://www.edilcassaveneto.it/index.php?pag=chi>>.

svolge un'attività di registrazione dei corsi per la formazione in materia di sicurezza svolti a fini del riconoscimento del contributo.

Il primo dei due focus group, cui hanno partecipato i soggetti della *governance*, si è incentrato su alcuni temi chiave:

- confronto e discussione sui dati raccolti riguardo ai destinatari della formazione alla sicurezza (particolare attenzione per la questione relativa all'obbligatorietà per i ruoli operai e non per quelli impiegatizi);
- punto di vista delle organizzazioni sindacali sulla connessione tra le tematiche della formazione e quelle della formazione sulla sicurezza sul lavoro, soprattutto alla luce di Covid-19;
- punti di forza e punti di debolezza della formazione;
- definizione dei profili di competenze richiesti nel settore e conseguente implementazione dei piani di formazione;
- individuazione delle principali sfide di scenario per immaginare la formazione del futuro.

Riguardo al futuro della formazione, per delineare una visione di insieme, è stata assunta un'ottica di medio-lungo periodo esercitata lungo tre direttrici:

- a. quali scenari si prefigurano, a breve, per il prossimo periodo alla luce dell'impatto della pandemia di Covid-19;
- b. alla luce dei cambiamenti in corso e sulla base dei dati emersi nella fase di rilevazione empirica, quali sono le competenze che dovranno emergere (breve-medio periodo);
- c. come concepire la formazione del futuro (prospettiva generale e di lungo periodo).

Per i partecipanti, la formazione del futuro dovrebbe riservare *attenzione alla sostenibilità e all'ambiente*, con particolare riferimento al consumo di suolo e all'utilizzo di nuovi materiali. Risulta rilevante la necessità di pensare a piani formativi aggiornati ai continui cambiamenti rispetto a un contesto economico e produttivo come quello Veneto che deve proiettarsi alla difesa dell'ambiente e al non-consumo di suolo in una logica eco-sostenibile. In questo senso, le ristrutturazioni, il riutilizzo e la rigenerazione delle abitazioni (es.: l'edilizia *off side*, intesa nel senso di costruire case fuori dal centro cittadino e poi riportarle al centro sul modello olandese, come i prefabbricati avanzati) rappresentano una priorità tra le sfide per il settore edile-artigiano in generale e per la formazione nel settore.

Altro fattore decisivo emerso è lo *sviluppo tecnologico* che entra prepotentemente nel cantiere, mentre invece la formazione alle nuove competenze dei lavoratori rimane indietro. Se ne ricava che sia i lavoratori che le

imprese devono dare prova di un'abilità poliedrica per far fronte alle sfide del mercato. Non direttamente collegato alla formazione, è stato segnalato un problema di vulnerabilità e permeabilità alle infiltrazioni di natura criminale, che porta di conseguenza all'abbassamento della regolarità complessiva nei cantieri del settore edile-artigiano.

Sul *tema della sicurezza*, particolarmente rilevante durante l'attuale situazione pandemica, è emerso come disporre di regole condivise e sottoscritte abbia consentito di mantenere bassi i contagi nei cantieri. Ciò conferma come il tema della sicurezza non può essere confinato a un corso di formazione di 16 ore: il comportamento corretto dal punto di vista della sicurezza ha infatti implicazioni complessive e generali in termini di relazioni fra soggetti che svolgono attività entro contesti caratterizzati dal contatto ravvicinato e in termini di organizzazione aziendale del lavoro. Disposizioni e indicazioni di prevenzione a infortuni o malattie professionali vanno cioè intese per la loro utilità sociale di difesa del buon funzionamento del cantiere e dell'ambiente di lavoro, oltre che per la loro funzione sanitaria. E non va dimenticato che l'applicazione di particolari precauzioni in materia di salute e di sicurezza contribuisce a rendere l'organizzazione dell'impresa più efficiente e, quasi sempre, ha un impatto positivo sull'ambiente. Da questo punto di vista, è necessario applicare le procedure non solo come risposte alle problematiche immediate della pandemia, ma anche come strategia del sistema-impresa di lungo periodo. Nelle imprese in cui l'attenzione alla sicurezza è maggiormente strutturata e connotata alla vita di cantiere è stato più facile applicare e far rispettare le norme di contrasto al contagio.

Questo aspetto apre al terzo filone di approfondimento messo a fuoco: le *competenze del futuro* che possono essere individuate come:

- flessibilità, capacità di gestione del cantiere, capacità di relazione, anche con i soggetti della rappresentanza;
- conoscenza delle diverse tipologie di lavoro, conoscenza dell'impatto ambientale, conoscenza di cosa serve nel futuro per operare in tale settore, soggetto a continui e profondi cambiamenti, riguardanti la struttura di impresa, conoscenza delle nuove tecnologie costruttive (dall'installazione di cappotti termici alla conoscenza delle tecniche del cartongesso);
- a queste si aggiunge la particolare competenza che dovrebbe essere posseduta dal geometra di cantiere 4.0, quale "anello" di congiunzione presente in cantiere tra l'imprenditore e l'operaio per dare risposte in termini di sicurezza come soggetto responsabilizzato e di cerniera.

Ne deriva l'esigenza che la formazione sia da un lato tecnica, volta a fornire contenuti di carattere tecnologico (sostenibilità, impianti termici a basso impatto ambientale ...), dall'altro centrata su contenuti trasversali come flessibilità, *soft skills* e capacità di relazione e mediazione, dove giocano un ruolo dirimente le relazioni con i soggetti della rappresentanza. Questa rinnovata attenzione a sviluppare sia competenze tecniche per un'edilizia sostenibile, sia competenze trasversali indica che sta emergendo l'esigenza di una formazione "globale" dei lavoratori e conferma la necessità di pensare alla formazione non tanto per accompagnare i cambiamenti, quanto per anticiparli coinvolgendo anche ruoli diversi da quelli operai e, quindi, le aziende nella loro totalità. Si tratta di mettere in atto un ripensamento complessivo delle pratiche e dei programmi di formazione:

1. da un lato, rispetto a contenuti e piani formativi, le competenze tecniche, finora date e percepite come più rilevanti in questo settore, vanno affiancate anche da altre competenze;
2. dall'altro, rispetto al target della formazione stessa, che proprio perché non esclusivamente tecnica, dovrebbe coinvolgere anche soggetti diversi rispetto a quelli che sono tradizionalmente destinatari della formazione per la sicurezza di Edilcassa Veneto e allargare la platea di riferimento.

Se ne ricava che la formazione alla sicurezza non può essere concepita come l'erogazione di corsi che il lavoratore frequenta per assolvere a un obbligo, o alla trasmissione meccanica di contenuti astratti. Ciò che può conferire efficacia e validità alla formazione è, quindi, una nuova cultura della formazione che deve essere pensata a 360°: investire a più dimensioni i soggetti, i loro ruoli e superare la frammentazione fra formazione alla sicurezza e formazione più generale creando un binomio che ne garantisca l'integrazione.

Anche nel secondo focus group sono emersi alcuni elementi di interesse che confermano l'esigenza di integrare la formazione nel suo complesso alla formazione in materia di sicurezza sul lavoro. Il nodo critico messo in evidenza anche dai sindacalisti del secondo focus è, infatti, che la sicurezza viene percepita come un intralcio burocratico. Ci si attiene alle normative in tema solo "per essere in regola", nonostante il testo unico del 2008 e l'importanza che ha assunto al tempo della pandemia. È in gioco una questione culturale di fondo che assume tutta la sua rilevanza, ad esempio, nel problema, ricordato dai partecipanti al focus, dell'utilizzo e della gestione dei dispositivi di protezione individuale. In questo caso la responsabilità è in capo sia alla parte datoriale – soprattutto per le grandi imprese – che ha un obbligo di legge ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., sia, in parte, agli stessi

lavoratori i quali sono tenuti a introiettare una vera e propria cultura della sicurezza. Le criticità legate alla non piena assimilazione di una cultura della sicurezza, come parte integrante del patrimonio di competenze del lavoratore, sono state acuite dalla situazione pandemica, che ha costretto a cambiamenti radicali dall'oggi al domani.

Da un altro punto di vista, ancor più dei dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, sono la formazione in materia di sicurezza, la competenza e la professionalità acquisite che possono garantire la sicurezza sul cantiere. Il problema, semmai, si pone in termini di *turn over* della forza lavoro. La formazione in materia di sicurezza genera un valore, o dovrebbe generare un valore, che però non viene riconosciuto a livello di inquadramento e professionalità, più in generale, per il lavoratore. È stato rilevato come la formazione in materia di sicurezza risulti fondamentale ma talvolta si tramuta in una forma di *business* all'interno della categoria, anche per un problema storico di illegalità di fondo all'interno del settore edile-artigiano (aspetto, questo, emerso anche nel primo focus group).

Riguardo alle competenze fondamentali per il futuro, è stata indicata come fondamentale la conoscenza dei nuovi materiali, sia per i nuovi macchinari sia per i nuovi metodi di costruzione. Altrettanto rilevante la condivisione di conoscenze e competenze

Fra gli aspetti problematici, *in primis*, la limitazione della formazione in materia di sicurezza alle 16 ore obbligatorie per lavoratori non di lingua italiana mette a rischio la sicurezza del cantiere.

Secondariamente, le esternalizzazioni all'interno dei cantieri edili-artigiani e gli infortuni sul lavoro nelle ditte in subappalto. La disomogeneità in termini di specializzazione e di professionalizzazione, la difficoltà a condividere informazioni e procedure determinata dalla presenza di lavoratori che parlano lingue diverse e sono abituati a comportamenti diversi generano problemi nelle sinergie interne alle squadre che costituiscono vere e proprie criticità "di sistema", cui occorre rispondere con una cultura più generale che sia di ausilio anche per la sicurezza stessa.

Anche per i sindacalisti, dunque, risulta necessaria la cultura del lavoro e della sicurezza con attenzione non solo ad aspetti tecnici, ma anche relazionali, mettendo al centro la persona che lavora. Al contempo, la formazione in materia di sicurezza presenta un'ulteriore connessione a nuovi materiali e nuove competenze che dovranno seguire l'evoluzione tecnologica con riguardo ai nuovi modi di costruire in tale settore. Per questo, è emersa la necessità di piani formativi più "customizzati", ossia "personalizzati" per gli operai. Si presenta infatti uno scenario di alta specializzazione degli operai, quale parte integrante dell'azienda, da cui sarà espulsa via via la manodopera meno qualificata e la formazione deve essere in

grado di anticipare i cambiamenti, per stare al passo con l'evoluzione tecnologica.

In sintesi, la proposta di *policy* emersa è, da un lato, prevedere una formazione in base a singole categorie di persone che lavorano e ai singoli ambiti: una formazione “olistica”, adattata alle esigenze della persona che devono essere messe al centro, sviluppando competenze sia tecniche sia relazionali. Dall'altro, prevedere una formazione che sia strettamente legata a tecnologie e nuovi materiali.

Formazione in materia di sicurezza e sicurezza del cantiere rappresentano un binomio inscindibile, su cui va sviluppata una sensibilizzazione trasversale, non un problema o un obbligo ma una risorsa. Il rischio che l'impresa veda nella formazione in materia di sicurezza un costo da tagliare per trarne un vantaggio competitivo mette il sindacato di fronte ad un vero e proprio assunto pedagogico: trasmettere l'importanza di un percorso di formazione sulla sicurezza per far crescere con il lavoratore anche la competitività aziendale.

In tal senso, la formazione in materia di sicurezza va integrata con le conoscenze tecniche soprattutto per i lavoratori stranieri, per i quali spesso la comprensione dei termini tecnici risulta un ulteriore ostacolo alla sicurezza stessa.

Se ne ricava che sicurezza, qualificazione e competitività rappresentano questioni legate a doppio filo. Per aumentare la sicurezza e al contempo la competitività dei cantieri, diventa dunque prioritario:

- approfondire la cultura della sicurezza e la formazione in materia di sicurezza, sia per la parte datoriale sia per la parte di coloro che lavorano come prestatori di lavoro;
- “personalizzare”, ossia adeguare, i percorsi formativi sia rispetto al tipo e alle dimensioni del cantiere, sia rispetto alle competenze tecniche e relazionali, nell'ottica del conseguimento di *soft skills*.

L'importanza dei percorsi formativi volti ad affinare le capacità relazionali e comunicative è stata sottolineata anche per il ruolo del sindacalista. In un mondo complesso in continua evoluzione e cambiamento quale quello edile-artigiano, il sindacalista deve essere formato a rappresentare nuove competenze e a farsi agente del cambiamento.

La formazione deve dunque risultare sempre più poliedrica, particolarmente attenta ai profondi e rapidi cambiamenti in atto nel settore edile-artigiano. Si pensi al nuovo mondo che si è aperto con la pandemia di Covid-19, o ad esempio al superbonus 110% che, per il mondo edile, è solo l'ultimo di una serie di misure di sostegno; così anche la ripresa delle infrastrutture e nei cantieri che rilanceranno il settore.

In questo scenario, conclusivamente riteniamo, alla luce del riscontro empirico, che il concetto di formazione sia da intendersi in senso ampio, a partire da quella in materia di sicurezza sul lavoro, tradizionalmente al centro dell'attività bilaterale degli enti di rappresentanza sindacale e datoriale. Pensiamo che non ci debbano essere confini tra le formazioni, perché è sempre più importante una formazione continua *anche* sulla sicurezza, svolta in maniera costante lungo il ciclo della vita lavorativa. In questo senso, il sistema formativo della sicurezza deve essere in grado di fornire competenze nuove che aiutino ad affrontare il futuro, coinvolgendo una parte più ampia dei soggetti che operano nel cantiere.

Investire in una formazione al passo con i tempi è il primo e più importante passo per permettere a questo settore, attraversato negli ultimi anni da profonde crisi, di affrontare con i giusti strumenti le sfide del futuro.

Valentina De Marchi e Alberto Mattei