

ANCE VENETO
ASSOCIAZIONE REGIONALE COSTRUTTORI EDILI

Convegno

2007 – 2017
LE CONQUISTE DI OGGI
LE SFIDE DI DOMANI
I giovani Ance insieme per costruire
i prossimi 10 anni

Venezia – 29 maggio 2007

Risorse umane e organizzazione

Antonio Vescovi

*Venezia Terminal Passeggeri S.p.A.
Terminal 103 – Marittima (Venezia)*

Risorse umane e organizzazione

Arch. Antonio Vescovi

Gentili signore e signori,

tenterò nei pochi minuti a disposizione di trasmettere alcune considerazioni che noi giovani imprenditori edili del Veneto riteniamo fondamentali quando si parla del mercato del lavoro e della gestione delle risorse umane nelle nostre imprese di costruzione.

Purtroppo, ognqualvolta intendiamo approfondire questi temi, l'attenzione mediatica è a noi rivolta solo sull'aspetto degenerativo del nostro mercato del lavoro, e cioè quello del lavoro nero e degli infortuni mortali.

Se noi giovani siamo qui, a parlare dell'impresa di costruzioni del futuro, è perché crediamo nel nostro lavoro, vogliamo pianificare e organizzare al meglio le nostre aziende, intendiamo crescere e con noi far crescere la nostra forza lavoro.

Imprenditori non ci si improvvisa, è frutto di un laborioso percorso dalle mille sfaccettature, dove è necessario precorrere i tempi e non rincorrere gli eventi, come purtroppo spesso accade.

Se noi giovani siamo qui a parlare di futuro è perché, orgogliosi del lavoro che svolgiamo, spesso frutto dell'impegno di intere generazioni e famiglie della nostra Regione, la nostra volontà di apportare al sistema le necessarie modifiche e innovazioni ci spinge ad un continuo confronto.

Sono tre in particolare i temi che vorrei porre alla vostra attenzione sotto l'aspetto della gestione delle risorse umane: la normativa sul mercato del lavoro, l'istituto del subappalto e il fenomeno del lavoro sommerso.

Il mercato delle costruzioni è in continua evoluzione. Modelli organizzativi del passato esigono ammodernamenti e adattamenti alle nuove logiche di mercato.

Un'impresa che oggi voglia essere competitiva non può che scegliere modelli organizzativi flessibili in tutti gli elementi costitutivi della organizzazione stessa, compresi quelli che attengono la gestione delle risorse umane.

Il termine flessibilità è stato in questi ultimi tempi l'occasione per un dibattito tutto ideologico e poco consono alle esigenze delle imprese da una parte e dei lavoratori disoccupati dall'altra. Dibattito ideologico che non ha fatto altro che ingenerare confusione, timori, stallo di molti adempimenti demandati dalla legge ad altri strumenti legislativi, creando di fatto una sostanziale inapplicabilità di parte di una riforma del mercato del lavoro, quale quella introdotta con la cosiddetta Legge Biagi, tacciata di aver diffuso il precariato.

La normativa ha senz'altro bisogno di alcune modifiche, ma non è certo con l'uso, anzi il non uso che se ne sta facendo, che potranno essere date concrete soluzioni ai fondamentali temi della disoccupazione, della difficoltà dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, della formazione dei lavoratori ed altro. L'attuazione dell'apprendistato professionalizzante rappresenta l'emblema di queste contraddizioni.

E' comunque indubitabile che le nostre imprese non possono presentarsi all'appuntamento con il mercato dell'Europa a 25 Stati con un mercato del lavoro ingessato, un costo del lavoro tra i più alti ed esigui investimenti in innovazione tecnologica: non riusciremmo a competere con le imprese concorrenti degli altri paesi europei!

La nostra ricetta: semplifichiamo la legge Biagi, diamo attuazione a tutte le tipologie contrattuali previste, realizziamo concrete politiche del lavoro incentivando il mantenimento del posto di lavoro da una parte e la

fidelizzazione del lavoratore dall'altra con agevolazioni e fiscalizzazioni, avviamo un nuovo sistema di ammortizzatori sociali che tenga conto delle profonde modifiche che hanno coinvolto il mondo del lavoro. Per far ciò, il sistema delle imprese può essere chiamato a fare la sua parte, ma occorre a tal fine liberare risorse oggi destinate alle Casse dello Stato in modo incoerente e con poco profitto per i nostri lavoratori edili. Ma di questo tornerò a parlare in seguito quando tratterò il tema del lavoro irregolare.

Subappalto. Il lavoro edile ha indubbiamente delle specificità che lo contraddistinguono da tutte le altre attività produttive. Il suo prodotto, l'opera, è assolutamente variabile e lo stesso cantiere non è un luogo di lavoro immutabile ma presenta elementi in costante evoluzione.

L'attività edile, poi, si traduce in una serie di fasi lavorative che rappresentano, ciascuna, attività e opera a se stante, tutte concorrendo ad un risultato finale che consta di numerosi gradi e stati di lavoro, nonché dell'intrecciarsi di tante fasi lavorative specialistiche.

Il subappalto è parte imprescindibile dell'opera edile.

I mass media non perdono occasione di accomunare il subappalto a termini come mafia, delinquenza, lavoro nero, infortuni sui cantieri. Dobbiamo avere il coraggio di ricordare a tutti che nel mondo delle costruzioni esistono imprese che rappresentano il fiore all'occhiello del nostro settore, con migliaia di dipendenti e che operano su vari continenti: ebbene, queste sono imprese che per la loro attività altamente specialistica lavorano usualmente in subappalto.

Il problema, se mai, è un altro. Dobbiamo garantire un accesso al nostro sistema produttivo più rigoroso, più selettivo, certamente non protezionistico ma basato sulla logica che non è sufficiente un'iscrizione alla camera di commercio per trasformare chiunque in un imprenditore edile. Regole più severe in tal senso non possono preoccupare chi ha la necessaria perizia professionale e tecnica per svolgere l'attività edile e che per primo è vittima di

un sistema a maglie troppo larghe che spesso non premia la trasparenza, la professionalità e la legalità.

Certo è che una volta messe in atto tutte le azioni per una selezione a monte dell'imprenditoria, in aggiunta a tutti gli ultimi interventi normativi volti a creare sistemi di controllo tra le imprese, aggravati dal vincolo di solidarietà che fa ricadere sull'impresa principale moltissimi oneri propri dell'impresa subappaltatrice, sull'altro piatto della bilancia dovremo esigere di essere svincolati da tutti i limiti e le condizioni oggi esistenti per il subappalto.

Qualche battuta sul tema del lavoro nero in edilizia, che da solo richiederebbe tutta una serie di approfondimenti che per brevità di tempo non sono possibili in quest'occasione.

una provocazione. mi chiedo, soprattutto a seguito di recenti inchieste giornalistiche in materia, come sia possibile che siano sotto gli occhi di tutti, in particolare nelle grandi città, i famosi punti di raccolta della manodopera irregolare da parte di caporali senza scrupoli, pronti ad approfittare della debolezza delle fasce più emarginate di disoccupati, senza che vengano presi i necessari provvedimenti; infatti, dobbiamo constatare che ciò che è stato possibile ad un giornalista sia in realtà impossibile per gli organi preposti ai controlli.

Come combattere il lavoro nero? Sicuramente le due precedenti proposte, sia quella di agevolare il mercato del lavoro che quella di introdurre meccanismi di accesso al settore concorrono a tale finalità. Ma non basta.

Semplificazione e premialità.

Un imprenditore edile, ad ogni apertura di cantiere, deve effettuare circa 50 adempimenti e coinvolgere 20 enti, ciascuno con la propria competenza. Credo che sia un difficile traguardo non finire tra l'elenco delle imprese irregolari!

Non basta. Oggi gravano sull'imprenditore una serie di oneri propri dell'Amministrazione. Ho già parlato dell'obbligo di controllare la regolarità

delle imprese subappaltatrici, a cui si aggiungono, direttamente o indirettamente attraverso i costi del sistema paritetico, oneri quali la collocabilità dei lavoratori disabili in un settore e in lavorazioni non consone a detto stato; il riconoscimento di prestazioni aggiuntive ai lavoratori in carenza di un efficace ed efficiente sistema di ammortizzatori sociali; la gestione del DURC nelle nostre Casse Edili; la formazione di lavoratori a cui l'attuale sistema scolastico e universitario non garantisce un'adeguata preparazione.

Da ultimo, voglio ricordare ai presenti tutti gli adempimenti che vedranno coinvolti gli imprenditori per l'attuazione della previdenza complementare dei propri lavoratori con il trattamento di fine rapporto.

Da tutto ciò deriva da una parte la difficoltà di non incorrere in violazioni delle norme poste alla base di questi oneri, dall'altra un sensibile aumento del costo complessivo di ciascun lavoratore che, per l'appunto, non si esaurisce solo con la retribuzione e la contribuzione previdenziale.

Sono questi tutti costi che gravano solo sulle imprese regolari, virtuose, che considerano la forza lavoro come bene prezioso e necessario della propria impresa. Ma è proprio per tutti questi motivi che queste imprese costano sensibilmente di più rispetto a quelle che operano nell'irregolarità, nella violazione di norme poste a tutela del lavoro e della sicurezza dei lavoratori.

Ma allora c'è da chiedersi come mai i committenti, tendano SPESO a privilegiare il costo più basso dell'opera.

UNA SOLUZIONE c'è. Finiamola con i condoni che tutti i Governi, sia di destra che di sinistra, hanno varato in questi anni, e portiamo avanti con forza la richiesta di una politica fortemente premiale per le imprese in regola. Solo in questo modo potremo attrarre le imprese dal sommerso e allo stesso tempo non spingere fuori mercato le imprese regolari.

La politica premiale ha molteplici finalità: ridurre il costo del lavoro, aumentare le retribuzioni nette dei lavoratori, liberare risorse per migliorare

aspetti fondamentali della tutela del lavoro quali quello degli ammortizzatori sociali e della previdenza complementare.

Due considerazioni esemplificative. Oggi a fronte di una retribuzione netta di 1000 euro l'imprenditore edile paga circa 3000 euro. Il contributo che gli imprenditori edili pagano per la cassa integrazione guadagni dei propri operai è superiore di 3 punti percentuali agli altri settori manifatturieri ed ha creato all'INPS un avanzo di gestione di oltre 500 milioni di euro.

Tutte queste risorse vanno ridistribuite in modo equo ed intelligente, al fine di contribuire ad un mercato trasparente, più regolare, perequato, nel quale le imprese concorrono ad armi pari, con maggiore soddisfazione per i nostri lavoratori ai quali, l'attuale sistema del costo del lavoro edile, impedisce il riconoscimento di retribuzioni più dignitose.

Grazie

NORME PREMIALI LE PROPOSTE ANCE

Rendere permanente l'agevolazione contributiva dell'11,50% sui contributi previdenziali e sui premi Inail per le imprese regolari, iscritte alla Cassa Edile, che versano i contributi sull'orario contrattuale di 40 ore settimanale salvo le esimenti di legge.

Ridurre di tre punti percentuali il contributo cassa integrazione guadagni per gli operai iscritti in Cassa Edile, attualmente pari al 5,20%, equiparandolo alla misura vigente per il settore manifatturiero, destinando parte del risparmio dell'impresa alla gestione di ammortizzatori sociali attraverso il sistema paritetico.

Decontribuire i super minimi e gli straordinari, destinando parte del risparmio delle imprese a previdenza complementare dei lavoratori.

Diminuire i premi Inail alle imprese che dimostrino un andamento degli infortuni involutivo o che comunque documentino di aver effettuato investimenti per la sicurezza nei cantieri e di essersi avvalse dell'utilizzo dei CPT.