



COSTRUIRE LA QUALITA' PER L'OCCUPAZIONE

Nel settore delle costruzioni il fattore umano riveste un'importanza centrale e strategica. In particolare per l'impresa, il lavoro è un patrimonio qualitativo e un fattore competitivo da preservare e sviluppare.

Per questo il Sistema Paritetico cui fanno capo le Associazioni imprenditoriali e gli Organismi sindacali dei lavoratori delle costruzioni ha da tempo avviato un percorso volto a salvaguardare e a favorire un sistema di regole e di servizi che valorizzi il fattore umano. Dall'avviso comune del 2003 che ha portato alla piena applicazione di un sistema di controllo della regolarità contributiva delle imprese, attraverso l'istituzione del DURC, il Sistema paritetico e le Parti sociali hanno sviluppato un percorso che oggi approda a nuove disposizioni che consentiranno di intervenire positivamente sugli stessi meccanismi del mercato del lavoro. Si tratta di proposte che sono parte di un progetto unico che lega percorsi formativi, garanzie di base ed opportunità di sviluppo con gli obiettivi di privilegiare la qualità del lavoro e dei rapporti tra imprese e lavoratori, per contrastare in misura sempre più efficace il lavoro irregolare, favorendo l'affermazione di un mercato trasparente e regolato.

L'evoluzione dello scenario del mercato del lavoro

Il settore delle costruzioni è stato protagonista nell'ultimo decennio di profondi mutamenti nell'organizzazione del lavoro, sotto la spinta di una forte crescita della domanda.

Il risultato è un aumento occupazionale straordinario che ha portato a superare il numero di 2 milioni di addetti, con una forte immissione di lavoratori stranieri (con una media nazionale di oramai oltre 50% di presenza nelle Casse Edili), spesso privi di qualunque conoscenza pratica del lavoro edile.

Decine di migliaia di lavoratori inseriti in un settore economico tradizionalmente esposto a maggiori rischi di infortunio e caratterizzato da un mercato del lavoro dove persistono aree ampie di evasione e di irregolarità, che penalizzano gli uomini e lo stesso sistema produttivo.

Ecco che allora diviene necessario ed urgente individuare meccanismi e modalità che orientino in modo obbligatorio il sistema a privilegiare l'accesso regolare al settore, rendendolo più conveniente. Egualmente diventa essenziale assicurare prima dell'ingresso in cantiere, a tutti i lavoratori le "nozioni di base", intese come un alfabeto professionale in grado di favorire l'apprendimento dal lavoro e di promuovere comportamenti operativi corretti e consapevoli, e pertanto sicuri. In particolare è di fondamentale importanza mettere a disposizione dei nuovi lavoratori stranieri una serie di risorse, sostegni ed opportunità al fine di favorire auspicabili sviluppi professionali.

A questa esigenza risponde l'innovazione contrattuale del 2008 sull'obbligatorietà per l'impresa di far frequentare ai lavoratori di prima assunzione un corso di 16 ore di formazione pratica di base prima dell'entrata in cantiere.

Il secondo elemento da considerare riguarda le posizioni professionali che rientrano nell'ambito dei "preposti di cantiere, capocantiere, tecnici operativi di cantiere", figure professionali fortemente esposte a della frammentazione esasperata del mercato che ha caratterizzato questi anni. I fenomeni di "rottura delle carriere professionali operaie in impresa" a seguito dei processi di parcellizzazione specializzata ed esternalizzazione delle fasi operative, hanno reso critiche le progressioni professionali polivalenti e di qualità, base necessaria per l'assunzione di ruoli di coordinamento operativo di cantiere. C'è una forte

richiesta da parte delle imprese di figure che sappiano innestare su una buona conoscenza dei mestieri del costruire, derivata da significative esperienze di lavoro, il padroneggiamento di linguaggi formali (disegno, computi, tecnologie) e le competenze di coordinamento gestionale e controllo delle lavorazioni. C'è un'esigenza urgente di offrire percorsi formativi ed opportunità di sviluppo professionale.

Infine si tratta di considerare con attenzione l'evoluzione dell'attuale congiuntura economica che apre nuovi scenari legati a possibili riduzioni di attività, con la conseguente incidenza negativa sul piano dell'occupazione. Diventa rilevante la creazione di strumenti in grado di favorire il reinserimento di quote di mano d'opera e di professionalità maggiormente esposte alla crisi.

Garanzie di base e opportunità di sviluppo

E' a queste esigenze di gestione ottimale del fattore umano che il Sistema degli Enti Paritetici del settore delle costruzioni deve dare risposte chiare ed efficaci. In particolare si tratta di offrire un efficiente sistema di GARANZIE DI BASE e di OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO. Ciò anche al fine di rendere il settore più motivante ed attrattivo e contrastare i fenomeni degenerativi sul versante della trasparenza e delle regolarità.

In sintesi si tratta, innanzitutto, di garantire:

- un servizio di segnalazione di opportunità lavorative, orientamento e counseling individualizzati;
- che prima dell'ingresso al lavoro ogni lavoratore sia formato in merito alle operazioni-base dei mestieri dell'edilizia ed alle connesse competenze di prevenzione e sicurezza;
- uno specifico Piano di Sviluppo Professionale - concordato con la Scuola Edile - finalizzato al raggiungimento di condivisi obiettivi di progressione professionale, ottenendone l'assistenza e le risorse formative necessarie;
- che in caso di perdita del lavoro il Sistema paritetico si attiverà al fine di favorire la riacquisizione dello stesso, attraverso una strategia di miglioramento dell'occupabilità del lavoratore e di ricerca attiva del lavoro.

In definitiva: la garanzia di poter contare, sul proprio territorio, su un'interlocuzione amichevole e costruttiva con gli Enti Paritetici, una buona accoglienza iniziale, un costante

accesso alle informazioni, un orientamento a un aiuto per il miglioramento professionale, sostegni efficaci nelle congiunture critiche.

Questo sistema di GARANZIE DI BASE deve poter essere disponibile ed usufruibile in modo capillare in tutto il territorio e deve essere dinamicamente orientato a promuovere OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO e di crescita professionale basate su alcune idee-forza:

- informare in merito alle positività e ai vantaggi del lavoro dipendente, regolare e tutelato, presso un'impresa iscritta alla Cassa Edile;
- mostrare e chiarire il sistema dei sostegni e delle provvidenze finalizzato a non "lasciare solo" il lavoratore nei momenti critici;
- far vedere le positività che sono proprie della progressione professionale in edilizia: dal raggiungimento di soglie di autonomia professionale, alle soddisfazioni personali connesse al lavoro qualificato e creativo, al piacere per il proprio lavoro "fatto bene e a regola d'arte", alla capacità di organizzarsi le misure di prevenzione utili a lavorare in modo sereno e sicuro.

Dal libretto personale alla borsa lavoro

La qualità e l'articolazione delle competenze professionali in possesso dell'individuo rappresentano il fattore decisivo per la progressione professionale, unitamente alla motivazione ad apprendere, a guardare più lontano del proprio ambito ristretto, a voler provare esperienze nuove, a costruire e perseguire progetti personali di miglioramento professionale. Il nuovo lavoratore delle costruzioni dovrà far propria sempre di più l'idea – peraltro non nuova – che "nei mestieri delle costruzioni non si finisce mai di imparare" e pensare la propria storia lavorativa come un lungo e articolato percorso di formazione.

Il percorso formativo potrà contare su quattro strumenti fondamentali:

- a. Il **LIBRETTO PERSONALE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE** rappresenta uno strumento fondamentale e un testimone che registra tutti gli step dello sviluppo professionale e la sua storia formativa. Il Libretto Personale è registrato, in tutti i suoi dati, in un'anagrafica nazionale presso il Sistema Formedil. Ne consegue che per funzionare in una logica di sistema esso deve poter far riferimento ad un unico quadro di

competenze professionali, rappresentato dal **REPERTORIO NAZIONALE DELLE COMPETENZE**, riferimento univoco per tutte le Scuole Edili per quanto attiene standard minimi e traguardi formativi.

b. E' in questo ambito che le Scuole Edili Territoriali assumono quale mission principale quella di costruire, insieme con il singolo lavoratore e di concerto con l'impresa, **PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALE (PSP)**. Il PSP è un'attività e un dialogo a tre: Lavoratore, Impresa e Scuola Edile, che prevede la progettazione condivisa ed il perseguimento di un Piano (o Progetto) di sviluppo professionale, fissandone obiettivi e durata. La Scuola Edile ricopre il ruolo di cabina di regia, svolgendo le funzioni di assistenza, facilitazione delle relazioni, formazione a misura dei bisogni, monitoraggio e valutazione. Il PSP può attivarsi per qualunque lavoratore interessato in qualunque momento della sua carriera professionale: può essere avviato contestualmente allo stabilirsi di un rapporto di lavoro (in linea teorica sarebbe auspicabile che tutti i nuovi ingressi in edilizia prevedessero un contestuale PSP), o può riguardare – ad esempio - un capocantiere operaio motivato a padroneggiare sistemi avanzati di gestione del cantiere. Il PSP, nell'effettuare il bilancio delle competenze in ingresso e nel certificare le acquisizioni formative finali, utilizza gli strumenti di rilevazione e certificazione messi a punto all'interno del Repertorio delle Competenze.

c. Il terzo strumento attiene a “lavorare bene” e “lavorare in sicurezza”, principi che debbono coincidere nel vissuto del lavoratore sin dal primo minuto in cui entra nel cantiere. In questo quadro si collocano **le 16 Ore**, ovvero la **FORMAZIONE D'INGRESSO PRIMA DELL'INIZIO DEL LAVORO**. Oltre a fornire le basi professionali del lavoro in cantiere ed i principali comportamenti di prevenzione, la formazione d'ingresso offre l'occasione per un colloquio con il nuovo lavoratore utile a porre le basi per un PSP ed a fargli percepire la presenza di un Sistema Paritetico erogatore di servizi utili alla sua vita professionale.

Ma le 16 ore costituiscono altresì uno strumento che potrebbe rivelarsi decisivo nel facilitare la regolarizzazione del processo di ingresso e di inserimento nel mercato del lavoro, rendendo conveniente il passaggio – peraltro obbligatorio – attraverso la formazione presso le Scuole edili, eliminando quote di irregolarità.

d. Le attività sin qui descritte sono strumenti ed opportunità di sviluppo professionale che presentano evidenti relazioni reciproche, ma nel contempo richiedono la disponibilità di un archivio nazionale presso il Sistema paritetico, indispensabile per gestire al meglio attività di servizio alla persona, per seguire in modo preciso le singole storie professionali, per intervenire e proporre in modo mirato e adeguato. Tutto ciò richiede che il Sistema paritetico sia parte attiva in quel momento decisivo ed essenziale che è rappresentato dalla ricerca e dal reperimento del posto di lavoro ed anche a seguito della perdita del precedente.

A questa esigenza risponde la **BORSA LAVORO** nazionale del settore delle costruzioni gestito, territorialmente, dalle Scuole Edili e confluyente in una banca dati nazionale.

Il servizio di Borsa Lavoro è di centrale importanza in quanto:

- presidia un momento topico e significativo qual è l'ingresso (o il rientro) al lavoro;
- sorregge e conferisce strumenti e significati alle attività precedentemente descritte;
- offre un vero e percepibile valore aggiunto rispetto allo scenario del lavoro irregolare, migliorando la trasparenza del mercato del lavoro.