



Convegno – Confindustria Brindisi, ADAPT – Brindisi, 16 gennaio 2014

Strumenti del lavoro e dell'organizzazione per la flessibilità d'impresa.

Relazione di sintesi

di Rosita Zucaro

Tag: #flessibilità #organizzazione #HR #apprendistato #somministrazione #riformaFornero #PacchettoLavoro #Confindustria #Brindisi

Il 16 gennaio 2014 si è tenuto presso la sede di Confindustria Brindisi, il convegno organizzato con ADAPT, sul tema “Strumenti del lavoro e dell'organizzazione per la flessibilità dell'impresa: dalla Riforma Fornero all'evoluzione del Pacchetto del lavoro”, in cui argomenti centrali sono stati: flessibilità, gestione del personale, somministrazione e apprendistato.

Dopo i saluti introduttivi di Giuseppe Marinò, e sotto il coordinamento di Angelo Guarini, rispettivamente Presidente e Direttore di Confindustria Brindisi, i lavori sono proseguiti con la presentazione da parte di Michele Tiraboschi, Professore ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia, del “Manuale di sviluppo organizzativo per la gestione del personale” di Roberto Poetto, Responsabile Risorse Umane di Fata S.p.A. (gruppo Finmeccanica).

Del volume è stata evidenziata l'interessante peculiarità della sua architettura, costruita attraverso un metodo induttivo. Si è proceduto, infatti, da aneddoti e casistica, per trarne un'elaborazione a livello di teoria. Il progetto editoriale è sorto, inoltre, dal e nel confronto con quelli che ne sono stati i primi fruitori: i dottorandi della Scuola Internazionale di Dottorato in “Formazione della persona e mercato del lavoro”, presso l'Università di Bergamo. Come dichiarato dall' autore, gli stessi «hanno fornito un inestimabile valore per la riuscita del testo, stimolando il continuo allineamento tra offerta e domanda didattica». Infatti, a seguito della conoscenza tra Michele Tiraboschi e Roberto Poetto, un paio d'anni or sono, nel corso di un convegno su logistica, esternalizzazioni e gestione del magazzino organizzato da AILOG, l'Associazione Italiana di Logistica e di *supply chain management*, e di un primo incontro tenutosi nelle aule della Scuola di dottorato, è stato deciso, grazie anche alla disponibilità del secondo, di avviare un corso specifico sulla teoria e la pratica della gestione delle risorse umane. L'obiettivo ulteriore susseguitone, è stato la redazione di una pubblicazione che potesse colmare una grave lacuna nella pubblicistica specializzata in tale materia, che generalmente abbonda di teoria, ma necessita di esempi pratico-operativi, che si traducano, a loro volta, in materiale di riflessione per una nuova rielaborazione concettuale.

L'autore stesso, descrive l'obiettivo del manuale con una metafora, affermando che «l'intendimento appassionato che si è posto è stato quello di “insegnare la tecnica della pesca”

piuttosto che la fornitura di qualche strumento per esercitarla». Il *target* e lo scopo, insomma, privilegiano innegabilmente il lettore che intenda attrezzarsi per avviarsi su un percorso professionale di direzione delle risorse umane, o che comunque intenda rapportarsi a tali tematiche.

Il testo contenendo, come accennato, riflessioni su esperienze concrete, approcci per l'interpretazione di fenomenologie endemiche o casuali e anche moderate opinioni, che attengono agli effetti e alle ricadute gestionali di alcuni nodi normativi consolidati e in evoluzione, è quindi **predisposto per una lettura critica.**

L'impostazione del manuale è di tipo trasversale, in virtù della profonda convinzione che il ruolo del responsabile delle risorse umane sia una configurazione sistemica di conoscenza, capacità e attitudini, ancorata a tre solidi pilastri: saper essere architetto organizzativo, economista e metodologo. Una visione interdisciplinare del ruolo del capo del personale, ancora spesso troppo conosciuto e riconosciuto attraverso stereotipi, sedimentatisi sull'onda di valenze superate o di percezioni finanche suggestive.

In ordine al tema della flessibilità, Poetto, sottolinea come sia una delle priorità dei sistemi impresa che operano su *business a commessa*, paradigma ormai sempre più diffuso rispetto a quello del tradizionale sistema fabbrica; e ricorda come la Legge Biagi abbia rappresentato il primo grande intervento flessibilizzatore del mercato del lavoro, introducendo un'articolazione di strumenti e fattispecie in linea con la variegata tipicità del sistema impresa italiano.

Come esempio di buona flessibilità ha portato il caso della somministrazione, in particolare dello *staff leasing*, ponendo l'accento, soprattutto, sul pericolo scaturente dall'erronea assimilazione di esso con il contratto a termine.

L'intervento successivo è di Dario D'Addea, Responsabile delle relazioni sindacali di Avio Aero, leader nella progettazione, produzione e manutenzione di componenti e sistemi per l'aeronautica civile e militare. D'Addea ha evidenziato come tra le tipologie contrattuali più utilizzate dall'azienda ci sia proprio la somministrazione e che nell'ultimo triennio sia stato stabilizzato un numero elevato di lavoratori somministrati. In particolare, poi, ha voluto ricordare che alla Avio Aero non viene utilizzato l'apprendistato professionalizzato, ma solo quello di alta formazione e, in merito, ha sottolineato le difficoltà riscontrate nella ricerca di candidati idonei, nonostante la collaborazione con un partner come il Politecnico di Torino.

Anche il Presidente di AIDP Puglia, nonché Manager di Infogroup, Vittorio Bonerba, ha sottolineato come sia importante e strategico per le aziende investire sui giovani, attraverso canali quali l'apprendistato. Ha poi evidenziato, facendo ulteriormente comprendere l'utilità di un manuale come quello di Poetto, che la conoscenza e lo studio approfondito e ancorato al caso pratico, nonché l'aggiornamento costante sugli strumenti di gestione del personale, siano fondamentali per ricoprire il ruolo del HR.


A seguire Roberta Caragnano ha descritto l'importanza di un'organizzazione aziendale che guardi alla flessibilità degli orari, incrociando le esigenze dei lavoratori con quelle dei datori di lavoro. Poi ha incentrato il suo intervento sulla partecipazione dei lavoratori e sugli sviluppi a cui si potrebbe assistere nell'ambito, comprese le eventuali influenze positive nel generare nuovi modelli organizzativi.

I lavori sono stati chiusi da Michele Tiraboschi, il quale ha evidenziato che quando si parla di *staff leasing*, più che di una semplice tipologia contrattuale, si tratta di un modello organizzativo particolarmente interessante. Perché il lavoro prima che dalle leggi, nasce da chi

'sa fare impresa', per la quale occorre un modello organizzativo efficiente e mirato. In quest'ottica ha proseguito che, se in periodi di crisi, ancora di più diventa strategico per l'innovazione, ripartire dalle persone, per fare ciò sono essenziali strumenti *ad hoc*. Il pluralismo contrattuale è quindi imprescindibile.

Rosita Zucaro

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

 @RositaZucaro