



Cari colleghi artigiani,

a nome di tutti voi porgo il benvenuto al ministro Poletti, all'assessore regionale Donazzan, alle autorità e agli altri ospiti della parte pubblica di questa nostra Assemblea che, come sapete, abbiamo voluto incentrare sui temi del Lavoro e dello stretto rapporto che intercorre tra Impresa e Società. Un argomento, quest'ultimo, che storicamente è di fondamentale importanza in un territorio come il nostro, in cui solo nell'artigianato operano oltre 24.500 aziende, nelle quali sono attivi circa 74mila addetti, e che negli ultimi tempi è stato messo a dura prova non soltanto dalla crisi dei vecchi sistemi economici, ma anche dai quei crac bancari che hanno inciso profondamente sulla fiducia collettiva.

Nonostante questo, la provincia di Vicenza resta uno dei cuori pulsanti del Made in Italy, caratterizzata da un'economia di manifatture e servizi ad alto valore aggiunto, sia per la "storia" che essi contengono, sia per la creatività innovativa da cui nascono, sia per la cura che li rende unici. È su questi tradizionali elementi che i nostri imprenditori anche oggi si giocano la partita della competitività, come dimostra la spinta dell'export. Ed è su questo terreno che entra in scena anche l'aspetto "sociale". Perché nella piccola impresa il titolare deve avvalersi di collaboratori pronti a dividerne lo spirito e gli obiettivi, in un clima aperto alla partecipazione organizzativa che va ben al di là dei ruoli schematici della grande industria.

In altre parole, nelle attività delle Pmi non può mai mancare l'attenzione verso la centralità della persona. Gli artigiani, nelle cui lavorazioni e nelle cui prestazioni entra tanta parte del proprio essere, si avvalgono di collaboratori che nel tempo diventano quasi una seconda famiglia, perché sanno che se si opera serenamente, in sintonia, si lavora meglio e si produce di più, andando orgogliosi – tutti - dei risultati economici che l'azienda raggiunge. Quei risultati che si traducono anche in un diffuso benessere per il territorio di appartenenza.

Da qui nasce la particolare attenzione che il nostro mondo rivolge a tutte quelle azioni che sempre più spesso il legislatore – sia esso europeo, nazionale o regionale – avvia con provvedimenti tesi a sostenere politiche per il lavoro, a incentivare l'occupazione giovanile o la “conciliazione”, vale a dire il giusto equilibrio tra vita professionale e vita familiare, tema particolarmente importante per la componente femminile. A tali direttrici si legano altri aspetti quali la formazione professionale, o la necessità di far coesistere lo sviluppo con la tutela dell'ambiente, nonché di ampliare quel “welfare aziendale” che mette in campo meccanismi agevolativi per i collaboratori.

In tale contesto - che implica una “responsabilità sociale” condivisa in cui, dove non può arrivare la mano pubblica, va stimolato e sostenuto l'intervento a livello privato - il rischio da evitare è che si interpreti tutto questo come un atto semplicemente dovuto, oppure che lo si irrigidisca in nuove gabbie burocratiche o ideologiche.

Consci di ciò, come Confartigianato Vicenza da un lato ci assumiamo il compito di offrire sempre nuovi stimoli al nostro tessuto imprenditoriale, dall'altro non rinunciamo a sollecitare i decisori di ogni livello perché i vari interventi siano sempre calati nella realtà “vera” dell'azienda, specie quella di minori dimensioni, evitando il pericolo di effetti controproducenti.

Sul versante delle “buone pratiche”, il dibattito che tra poco ascolteremo ci darà la misura dei positivi risultati ottenuti nel Veneto dal programma Garanzia Giovani contro la disoccupazione: un primato a livello nazionale che dimostra come in questa regione, grazie alla sinergia tra attori sociali, si sia dato vita a un autentico modello gestionale. La nostra associazione, attraverso la sua struttura del Centro di Sviluppo e Formazione Cesar, nell'ambito del Jobs Act ha infatti saputo creare un'autentica rete di relazioni tra imprese, Comuni, Sindacato e famiglie che, crediamo, debba essere tenuta in considerazione anche in futuro, anche nella nuova definizione dei Centri per l'Impiego, valorizzandone i meriti e premiandone i risultati.

Tale modello di relazioni e rapporti, però, non nasce dal nulla, bensì da una storia che proprio in tema di welfare aziendale ha molto da dirci anche oggi. È da circa trent'anni, infatti, che nel Veneto si attua la bilateralità, ovvero un meccanismo di mutualità a favore di aziende e lavoratori attivato dalle parti sociali e basato sul principio che nell'artigianato, tra imprenditori e dipendenti, oltre ai rispettivi interessi vi è una forte presenza di interessi comuni. Per questo è stato possibile costruire un sistema contrattuale in cui una parte degli aumenti retributivi viene destinata al finanziamento di iniziative di tipo mutualistico, quindi di “welfare collettivo”, nel segno della solidarietà. Con orgoglio, possiamo ricordare che si è trattato della prima esperienza del genere in tutta Italia.

Perciò, il fatto che la Legge di Stabilità 2016 avesse reintrodotta la detassazione sui premi di produttività, laddove previsti da accordi di 2° livello aziendali o territoriali, con la possibilità di convertire quei premi in azioni di “welfare aziendale”, veniva a innestarsi qui da noi in un sistema già abituato a ragionare in termini di prestazioni integrative al reddito molto evolute.

Ma se sul principio della destinazione dei premi di produttività a prestazioni integrative al reddito non c'è nulla da obiettare, sui meccanismi previsti per definire quei premi vanno rilevate alcune criticità, poiché la norma pare costruita per le realtà aziendali più grandi e strutturate.

Riconoscere cioè la detassazione dei premi solo sulla base di dati riferiti alla singola impresa non tiene conto della specificità del mondo artigiano, costituito da migliaia di piccole aziende.

Come detto, da anni nel Veneto è attiva la contrattazione che prevede l'erogazione di premi di produttività territoriali, basati sulla verifica di elementi specifici di settore; e se prima tali elementi retributivi erano detassati, ora ciò non è più possibile: la verifica va fatta solo su dati aziendali, che possono risultare di difficile rilevazione per le piccole realtà. Inoltre, fino al 2015 era prevista anche la decontribuzione, che assicurava un risparmio alle aziende ma che dal 2016 non viene più riconosciuta. Ebbene: in un Paese nel quale il 93% delle imprese ha meno di dieci dipendenti, non sarebbe il caso di fare una riflessione che tenga conto di tale specificità?

Sempre sul fronte del Lavoro, nella Legge di Bilancio 2017 si profilano degli interventi importanti in materia di agevolazioni contributive legate all'assunzione di giovani.

Due sono le direttrici su cui si sta muovendo il Governo: la prima riguarda la nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive, che metterebbe in campo agevolazioni e incentivi per i giovani e per i lavoratori assunti a tempo indeterminato o in apprendistato. La seconda linea d'intervento riguarda gli studenti impegnati nei percorsi di Alternanza Scuola-Lavoro o di tirocinio curricolare, prevedendo una decontribuzione per le imprese che assumono a tempo indeterminato, o in apprendistato, giovani che hanno svolto al loro interno un periodo di formazione.

Sono interventi importanti, perché puntano a riconoscere degli incentivi per le aziende che credono e investono sui giovani. Ma altre scelte lasciano molti dubbi: in particolare, dal prossimo gennaio cesseranno le agevolazioni contributive per chi assume lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, mentre non c'è la certezza che possano essere prorogate quelle legate all'assunzione di apprendisti nelle aziende fino a nove dipendenti, e sparirà pure la decontribuzione per assunzioni a tempo indeterminato, ad eccezione delle imprese del Sud.

Verrà dunque meno una serie di interventi che hanno consentito alle aziende di inserire personale beneficiando di una riduzione dei costi. Ora: se è vero che l'occupazione non si crea per decreto, o solo perché esistono le agevolazioni, è altrettanto vero che l'attuale costo del lavoro resta insostenibile, tanto più in un mercato che ha raggiunto livelli tali di flessibilità da impedire alle aziende di programmare la propria attività e, quindi, i relativi inserimenti di manodopera. Sappiamo che il Governo ha intenzione di operare un intervento strutturale sul costo del lavoro a partire dal 2018, ma fino ad allora non si potevano mantenere quelle agevolazioni, che avevano garantito buoni risultati? Possiamo almeno auspicare che, sull'agevolazione contributiva piena nei primi tre anni di inserimento dell'apprendista, l'Esecutivo voglia sostenere l'emendamento proposto da Confartigianato – e già approvato in Commissione – che ne prevede la proroga?

Tutto ciò si lega a uno degli argomenti che più ci stanno a cuore non solo come imprenditori, ma come cittadini e genitori: vale a dire quello del futuro occupazionale dei nostri giovani, e di come superare l'attuale disallineamento tra domanda e offerta nel mercato del lavoro.

Com'è noto, l'Italia ha adottato ora un modello di formazione professionale alternata fra scuola e mondo del lavoro, il cosiddetto “sistema duale”, da attuare attraverso due percorsi distinti ma con diverse analogie: l'Alternanza Scuola-Lavoro e una nuova configurazione dell'Apprendistato.

Relativamente all'Alternanza Scuola-Lavoro, dove si prevede che gli studenti del triennio delle superiori frequentino un monte ore obbligatorio in un'azienda o un ente, va detto che si tratta di un'autentica svolta culturale, che finalmente supera la tradizionale divisione tra percorsi di studio fondati solo sulla conoscenza teorica e altri che privilegiano l'esperienza pratica.

Ma, dal punto di vista gestionale, le preoccupazioni non mancano: perché una volta a regime, e cioè dal 2017/2018, vi saranno coinvolti circa 1 milione e mezzo di ragazzi. E certo quell'“onda anomala” non aiuterà a ottenere risultati efficaci ed efficienti in breve, specie tenendo conto del fatto che la scuola necessita di tempo e di aggiornamento dei docenti per affrontare il grande restyling dei modelli didattici, per acquisire un'adeguata cultura aziendale.

La seconda criticità riguarda l'importanza di armonizzare il progetto formativo della scuola con l'offerta imprenditoriale, ovvero la capacità dimensionale, strutturale e organizzativa di ciascuna azienda ospitante. Vanno pertanto potenziate e sostenute adeguatamente le reti di ambito e di scopo, incrociando nel modo più ravvicinato possibile la tipologia di indirizzo scolastico con il settore professionale di riferimento.

La terza criticità consiste nel fatto che lo studente in Alternanza non è un lavoratore e perciò, non ha indennità, retribuzione o vincolo contrattuale. Fondamentale è il messaggio educativo per i ragazzi e per le loro famiglie: è un'opportunità di imparare in azienda come in classe.

Come Associazione noi affianchiamo quelle imprese che, con responsabilità sociale, aprono le loro porte ai ragazzi, e chiediamo altrettanta disponibilità nei docenti e nei loro istituti.

Un vero e proprio rapporto di lavoro è invece l'Apprendistato: che prevede un contratto, un piano formativo e l'aderenza alle norme del Jobs Act. Anche tale sistema, finalizzato al conseguimento di un titolo di studio, segna una profonda demarcazione rispetto al passato e si caratterizza anch'esso per la compartecipazione della scuola e dell'impresa nella formazione dell'apprendista. Ciò comporta una serie di ricadute pratiche per le aziende, poiché il giovane assunto acquisisce il doppio status di studente e di lavoratore. Perciò l'imprenditore e la scuola devono stilare un Protocollo e un Piano Formativo Individuale.

Qui nel Veneto la Regione, che ha la competenza in materia di Istruzione e Formazione Professionale, ha stipulato con le parti sociali due accordi per disciplinare l'Apprendistato, definendone standard formativi e modalità organizzative; successivamente, per consentirne l'applicazione pratica, le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali hanno firmato un Accordo che prevede anche specifiche prestazioni di "welfare collettivo" in termini di previdenza complementare e altro.

Pur con tutto ciò, le incertezze non mancano. Ad esempio le imprese, oltre a dover definire con la scuola il Piano Formativo Individuale, cosa comunque non semplice, si troveranno a dover gestire tre momenti diversi: un periodo di formazione esterna, nel quale il giovane frequenterà la scuola; un altro di formazione interna all'azienda, con una specifica retribuzione; e un terzo periodo nel quale il giovane lavorerà regolarmente come apprendista e come tale sarà retribuito.

Ma anche sul versante scolastico potranno esserci delle difficoltà oggettive nella gestione delle valutazioni dei ragazzi che passeranno metà del loro tempo fuori dalla scuola.

A ciò si aggiungono altre considerazioni di ordine pratico, legate alla gestione del rapporto di lavoro e di quello con i genitori, o alle norme in materia di sicurezza e prevenzione rischi, per cui alcuni settori di attività difficilmente potranno fare ricorso ad apprendisti.

L'analisi complessiva, dunque, mostra luci e ombre di un sistema "duale" che probabilmente richiederà un lungo periodo di assestamento: chiediamo perciò che esso trovi maggior definizione a partire dal prossimo anno scolastico.

Su tutti questi aspetti Confartigianato Vicenza sta facendo la sua parte, supportando le imprese che si iscrivono all'Albo di quelle disponibili a ospitare percorsi di Alternanza Scuola-Lavoro, oppure assistendo contrattualmente le aziende intenzionate a inserire apprendisti. Così come sono continue, in termini sociali, le nostre iniziative di orientamento per gli studenti e di aggiornamento dei docenti, o quelle per informare i genitori attraverso gli incontri di Impresa Famiglia, altro format che è stato adottato in tutta Italia. Inoltre, con i corsi della nostra Scuola di Politica ed Economia continuiamo a preparare culturalmente la futura classe dirigente, mentre il nostro Movimento Donne Impresa è sempre impegnato nel sostenere le istanze delle imprenditrici, e i nostri 5.000 soci Pensionati artigiani incalzano le istituzioni sulle problematiche previdenziali e della sanità. Sono sempre più le imprese che ci chiedono di intensificare i supporti e le informazioni sui vari aspetti e le varie possibilità del welfare aziendale, e noi stiamo già agendo sul territorio in tal senso.

Dirò anche di più: e cioè che sta crescendo tutta una serie di attività che potremmo definire di "artigianato terziario" e che riguardano quei lavori che sono connessi alla vita della famiglia, dagli asili alla cura degli anziani: in questo ambito siamo di fronte a un vero e proprio "welfare di investimento", e non più a un "welfare di costo", di mero stampo assistenziale. Il che schiude nuovi orizzonti, specie nel rapporto tra strutture pubbliche e iniziativa privata.

Tutti questi aspetti, per la nostra Associazione, rappresentano il Valore Sociale Artigiano.

Un valore da alimentare con adeguate strategie di accompagnamento e di rappresentanza, ma che esige maggiori attenzioni anche da parte della politica.

I nostri imprenditori, e lo dimostrano i dati, non sono secondi a nessuno quanto a capacità di fare il loro mestiere, ma chiedono che il sistema delle leggi e nelle norme non si traduca soltanto in un intollerabile fardello burocratico, in un intrico di carte spesso inutili. Viviamo tempi complessi, non è il caso di farli diventare ancora più complicati del lecito.

Per quanto ci riguarda, come Confartigianato territoriale più grande d'Italia, stiamo percorrendo la strada di una crescita come "sistema" che lasci da parte i vecchi campanilismi e ragioni su una visione ampia. Ecco perché, nella progettazione delle attività da qui al 2020, abbiamo voluto individuare alcune tendenze che riflettono lo scenario in cui le aziende sono chiamate a operare e a competere e che, non a caso, trovano corrispondenza negli obiettivi della Strategia Europea 2020 mirata a creare un'economia "intelligente" legata all'innovazione, sostenibile e solidale.

Temi quali Energia e Ambiente, Nuove Tecnologie, Etica e Responsabilità Sociale dell'Impresa, Demografia e trasformazioni sociali, Globalizzazione dei mercati, sono quindi i capitoli con cui confrontarsi e che la nostra associazione, ancora una volta, intende affrontare con concretezza. Ad esempio, utilizzando adeguatamente le risorse dei Fondi Strutturali che l'Europa mette a disposizione delle Regioni per co-finanziare progetti e iniziative in grado di portare benefici ai territori, agendo sulle situazioni di criticità o favorendo gli investimenti in ambiti a maggiore potenziale. Ebbene: lì noi ci siamo, con la nostra progettualità e le nostre capacità gestionali. Inoltre, abbiamo rafforzato la rappresentanza delegata ad affrontare tutti i grandi temi di governo dell'economia veneta insieme alle altre categorie produttive: per questo è nata #Arsenale2022, sigla che riunisce una decina di associazioni e realtà territoriali come l'università, le libere professioni, il sindacato, in una volontà comune di stimolo alla politica per le necessarie azioni di sviluppo.

Tutto questo lo portiamo avanti nella convinzione che la nostra società abbia bisogno di far crescere un "welfare collettivo" capace di agevolare la vita di tutti e di disegnare un futuro più armonico, che prepari adeguatamente i giovani al lavoro e che metta in grado le imprese di continuare a offrire lavoro. Solo così potremo assicurare un domani più stabile alle nuove famiglie destinate ad abitare una prossima Italia e una prossima Europa, che dovranno essere entrambi migliori di oggi. Grazie.