



PROSEGUONO
I SEMINARI DI
AGGIORNAMENTO
ORGANIZZATI DAL
GRUPPO GIOVANI:
DAL DIALOGO
AL RUOLO GUIDA
DEL TITOLARE

GESTIRE LE RISORSE UMANE COME FATTORE COMPETITIVO PER IL COMPARTO EDILE

Lo scorso 8 giugno si è tenuto, nella sede del Collegio, il secondo incontro del ciclo di seminari organizzati dal Gruppo Giovani, presieduto dal presidente Paolo Bettoni, sul tema della strategia e della gestione nelle aziende edili per competere e ottimizzarne l'organizzazione.

Continua così la serie di appuntamenti dedicati ad una riflessione attenta sulla soluzione dei punti critici, la cui soluzione può diminuire sprechi ed inefficienze: una questione che può fare la differenza in termini di competitività.



Il presidente Paolo Bettoni ha coordinato i lavori del seminario di aggiornamento organizzato dal Gruppo Giovani

Dopo il buon successo del seminario di apertura, nel quale sono state illustrate le finalità del percorso, questo secondo incontro ha trattato il tema, particolarmente attuale, della gestione del personale nel cantiere.

Il seminario - tenuto da Lea Spanakis, collaboratrice di Studio Base - ha dapprima affrontato il problema, non secondario, della presenza in cantiere di lavoratori di diversa provenienza e i riflessi sulla sicurezza in cantiere. Un tema ampio che, se esaminato in

un'ottica più "allargata", coinvolge una serie di problematiche tali da determinare, almeno in larga parte, successo o insuccesso dell'impresa.

L'edilizia ha come prodotto finale opere uniche, non serializzate, per le quali è determinante l'apporto di intelligenza e passione dei lavoratori.

Ecco dunque che la manodopera ha un ruolo centrale: dipendenti più formati, più responsabilizzati, più motivati e qualificati raggiungono più facilmente

l'obiettivo di realizzare immobili qualitativamente migliori e a parità di costi. L'impresa che meglio sa gestire il personale è anche in grado di essere concorrenziale sul mercato. Semplice, ma non troppo.

La conseguenza è quasi scontata: la gestione del personale è elemento centrale per l'impresa edile, quindi non è utile - nel senso che non produce profitto - agire sulla manodopera per ridurre i costi al fine di competere sul mercato.

Quindi, ha continuato Lea Spanakis, la gestione del personale nei cantieri edili è un punto cruciale della vita d'azienda. Perciò l'investimento in formazione e valorizzazione dei dipendenti non può essere accantonato, neppure in un momento di incertezza come l'attuale e, anzi, questa è una delle leve su cui agire per affrontare il presente, ma anche per pianificare un vantaggio competitivo nel momento di ripresa del settore.

Se la teoria appare semplice, la pratica, come sempre, lo è meno. Ogni imprenditore conosce le difficoltà che si incontrano nel trasferire ai lavoratori conoscenza e responsabilità. Ancora più arduo è coinvolgere, e in quali termini, le maestranze. Si tratta di passaggi complicati, a cui si aggiunge un'ulteriore variabile determinata dalla presenza di molti lavoratori provenienti da Paesi diversi e portatori di differenti culture. Diventa quindi molto importante ripensare il metodo con cui ci si relaziona, a partire dalle istruzioni più semplici.

L'istinto dell'imprenditore certo può aiutare, ma a volte non basta: alcune pratiche utilizzate nella psicologia del lavoro possono aiutare ad affrontare questa

nuova variabile che entra in gioco nel quotidiano. Ecco una ragione in più per apprezzare il momento formativo organizzato dal Gruppo Giovani.

L'incontro è poi proseguito con l'illustrazione di alcune tecniche e da un interessante momento di condivisione di esperienze. Infatti i partecipanti sono stati invitati a mettere in comune le modalità con le quali già stanno gestendo le maestranze straniere. Il quadro emerso è quello di un generale e istintivo modo di agire che conferma le necessità, ma

*Giuliano Campana:
"Ci troviamo di fronte ad
una legislazione in grado di
premiare quei costruttori,
e non sono pochi, che
pensano all'innovazione in
termini di opportunità"*

anche le difficoltà, sopra evidenziate. Ad esempio: prassi diffusa è quella di suddividere i lavoratori per cittadinanze. Ciò da un lato permette una facilitazione nella comunicazione, ma d'altra parte questa distinzione intacca, irrimediabilmente, la coesione aziendale, creando sottoinsiemi indipendenti e non intercomunicanti tra loro con... buona pace dell'impresa come luogo dell'integrazione per un fine comune.

La Spanakis ha rilevato come la soluzione a queste tematiche ponga sempre al centro la leadership che l'imprenditore sa trasmettere alle proprie maestranze. L'imprenditore è infatti parte attiva della vita aziendale e i suoi colla-

boratori guardano alla sua figura per ricevere istruzioni e per avere certezze sull'operato quotidiano.

Secondo la dott.ssa Spanakis, il ruolo del titolare d'impresa - soprattutto in questo periodo - richiede molta sensibilità perché deve saper diffondere sicurezza in momenti di incertezza. Questa capacità passa, a parere della relattrice, certamente attraverso il ricorso alla comunicazione verbale.

Il dialogo rimane l'occasione privilegiata nella gestione del personale. Ma anche il "non detto" assume rilevanza, poiché è l'atteggiamento che l'interlocutore percepisce ancor prima che inizi la comunicazione vera e propria.

La parola è ovviamente più controllabile, ma è nel complesso che si distingue il ruolo di guida, in grado di riconoscere i meriti, di tracciare il percorso e sostenere la squadra. Insomma, è colui che tiene salda la barra del timone. Sono doti non sempre innate, che si possono coltivare e studiare e assolvono al compito di gestire i conflitti e creare le condizioni per fare squadra. Più in generale riguardano quei comportamenti che fanno da collante e che instaurano nei collaboratori senso di appartenenza.

Il ciclo di seminari continuerà con il prossimo incontro del 14 settembre 2011 e tratterà un tema di interesse e importanza centrale nell'attività d'impresa, ovvero la percezione del rischio di infortuni sul cantiere. L'invito del Gruppo Giovani è quindi di continuare ad aderire a queste iniziative in quanto possono offrire spunti per il miglioramento dell'impresa. ■

Gli specialisti nelle demolizioni.



Esperienza, competenza tecnica e un'ampia flotta di mezzi permettono di pianificare ogni tipologia di demolizione civile, industriale o chirurgica ad altezze anche superiori ai 40 metri, garantendo recupero, trasporto, smaltimento, riciclaggio dei materiali e abbattimento della polverosità con opportune nebulizzazioni d'acqua, nel massimo rispetto dell'ambiente.

CORBAT DEMOLIZIONI



CORBAT S.p.A.



Via Don Lorenzo Milani, 58/60 • 25020 Flero (Bs) • Tel. 030 254 0081 / 264 0483 • Fax 030 254 0082
info@corbat.it • www.corbat.it