

Citterio (direttori del personale)

«Chi investe nel nostro Paese deve poter trattare le regole»

Il presidente della Gidp promuove le deroghe: «Perfino i tedeschi, abituati a negoziare con un sindacato forte, non capiscono i nostri contratti»

ATTILIO BARBIERI

Le imprese che decidono di aprire in Italia devono essere messe nelle condizioni di poter negoziare le condizioni di lavoro. I contratti e soprattutto le deroghe agli accordi nazionali. La proposta che il professor Ichino, ha rilanciato lunedì scorso a un convegno organizzato dall'associazione dei direttori del personale Gidp, è ben più di una provocazione. Ce lo chiarisce il presidente dell'associazione, Paolo Citterio. «Non c'è nulla da scandalizzarsi», dice, «già oggi grazie all'articolo 8, con l'avallio sindacale, è possibile negoziare deroghe ai contratti nazionali immediatamente applicabili. E questo è importantissimo. Visto che abbiamo l'energia che ci costa il 40% in più rispetto alla Francia, un sindacato ideologizzato al massimo, infrastrutture deboli e 3 milioni e 650mila burocrati pronti a mettere i piedi in testa alle imprese e ai lavoratori pur di conservare il loro potere, l'unico modo per attrarre investimenti è quello di prevedere ampie deroghe ai contratti collettivi».

Bene, ma a quale modello potremmo ispirarci?

«Per com'è strutturato il nostro sistema produttivo non possiamo permetterci di copiare i modelli degli altri Paesi. Non funzionerebbero e rischieremo di perdere tempo oltre a introdurre ulteriori elementi di complessità. Ad esempio non potremmo certo copiare il modello tedesco del capitalismo partecipativo».

Perché mai?

«In Italia ci sono 3500 imprese sopra i 250 dipendenti mentre in Germania ne esistono ben 40mila e in Francia 38mila».

Dunque è soltanto una questione di numeri?

«Anche ma non solo. Per la Germania, ad esempio, parliamo di relazioni industriali in cui il sindacato svolge il ruolo di garante. Da noi la dimensione media delle imprese è tale da impedire che si creino queste relazioni».

Ma non sarà che abbiamo ancora troppe imprese padronali?

«Dove a guidare l'azienda è l'imprenditore in prima persona il sindacato non entra. Mentre con i sindacati, a parte la Fiom di Landini, gli accordi si possono fare, eccome. Soprattutto se la prospettiva è quella di attrarre investimenti esteri nel nostro Paese. Giusto l'esempio portato da Ichino della Nuovo Pignone che è stata acquisita dagli americani e ha triplicato il fatturato. Anche perché oramai gli imprenditori italiani non investono più».

Questo per gli accordi in deroga. Ma per i licenziamenti?

«Gli americani, ad esempio, vogliono essere certi di quanto spenderanno, pure nel caso di contenziosi legati ai licenziamenti. Ma è sempre molto difficile spiegare agli investitori stranieri le differenze che possono intercorrere fra il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e quello per ragioni tecnico



Il presidente della Gidp, Paolo Citterio [u.s.]

produttive. Difficile, se non impossibile, spiegare loro l'alea legata alle decisioni dei magistrati. Neppure gli imprenditori tedeschi, abituati a confrontarsi con un sindacato dalla forza contrattuale rilevante, riescono a comprendere cosa possa accadere da noi. Per non parlare poi delle migliaia di norme stratificate che regolano i contratti e le assunzioni. Ichino ha ragione: quando un'impresa straniera si siede al tavolo per decidere se aprire o no un nuovo impianto deve essere messa in condizione di poter trattare le condizioni. Per non parlare dei contratti di apprendistato...».

Parliamone, invece...

«Difficile spiegare ad esempio il contratto di apprendistato professionalizzante con una quota molto ampia di formazione svolta dallo Stato che non interessa alle imprese. Certo, ha un 10% di contribuzione in meno, ma comporta che i gio-

vani assunti con questo contratto vengano continuamente distolti dal lavoro per seguire corsi di dubbia utilità. Per chi li ha assunti ma soprattutto per loro».

Cosa pensa del contratto a termine acausale e con almeno cinque o sei rinnovi consecutivi fino a trentasei mesi, proposto dal ministro Poletti?

«Può rappresentare l'elemento di rottura. La salvezza di questo Paese potrebbe essere proprio il tempo determinato acausale. Poco importa se i rinnovi sono cinque, sei oppure otto. C'è già stato un risveglio delle assunzioni. Servirà qualche mese per poterlo quantificare ma la tendenza si è invertita. Se poi dovesse arrivare anche il contratto a tempo indeterminato con la possibilità però di rescindere il rapporto pagando un equo indennizzo stabilito in parità, il nostro mercato del lavoro potrebbe davvero risorgere».

Modifiche al Decreto 34

Industriali e sindacati promuovono l'assunzione a termine con 5 rinnovi

«Al di là delle 5 o 8 possibilità di rinnovo del contratto a termine è importante riconoscere il valore dello strumento». Così il presidente dei giovani imprenditori di Confindustria Jacopo Morelli commenta le modifiche apportate dalle commissioni Lavoro al Decreto Poletti. Secondo Morelli la riduzione delle proroghe non è motivo per «fare una crociata, certamente - ha osservato, a margine di un convegno sulla semplificazione - rispetto alla situazione lasciata dalla riforma Fornero, queste norme introducono un miglioramento sostanziale. L'importante è riconoscere il valore del contratto a termine che non è predatorio per i lavoratori ma fotografata una certa tipologia di produzione ed è lo strumento principale per l'imprenditore per provare il dipendente e ove possibile stabilizzarlo a tempo indeterminato».

«Ogni emendamento approvato in commissione era condiviso dal relatore e dal governo. Abbiamo approvato un testo importante che

corregge positivamente il decreto». Così il presidente della commissione Lavoro della Camera, Cesare Damiano, a proposito delle modifiche al Decreto Lavoro criticate da Ncd e Scelta civica. Decisamente positive le reazioni della Cisl che promuove gli interventi approvati in commissione a Montecitorio. Ma, insiste ancora la Cisl, per bocca del segretario confederale, Luigi Sbarra, «la flessibilità deve essere compensata con un'indennità per i lavoratori non stabilizzati al termine del contratto, anche sotto forma di voucher formativo «oltre a forti incentivi per le aziende che trasformano il contratto a termine in tempo indeterminato». Necessario anche «un sistema serio di verifiche sull'effettivo svolgimento della formazione prevista per l'apprendistato».

Fra i numerosi emendamenti presentati dai partiti la riduzione delle proroghe dalle otto preventivate nel testo originale del Decreto 34 a cinque in tutto ha ottenuto un largo consenso.

LE STIME UIL

Entro fine anno 1,5 milioni di cassintegrati

Nel 2014 saranno oltre 1,5 milioni i lavoratori coinvolti dalla cassa integrazione. La stima è della Uil, nel suo tradizionale rapporto sugli ammortizzatori sociali, che per marzo registra ancora un aumento nell'utilizzo della Cig del 20,3%, pari a 100 milioni di ore autorizzate che hanno salvato circa 590mila posti di lavoro. Torna a correre anche la cassa in deroga che registra un +30,7%, seguita da quella straordinaria (+17,1%) e da quella ordinaria (+16,3%). Tra febbraio e marzo l'aumento del ricorso alla cassa integrazione ha investito maggiormente il Mezzogiorno, +61,4%. In valori assoluti, invece, nel Nord si concentra il maggior quantitativo delle ore di Cig (62,1 milioni), seguito dal Mezzogiorno (21,6 milioni) e dal Centro (16,4 milioni). In assoluto l'incremento maggiore si è verificato in Puglia: +177,1%. Sul fronte opposto il Molise, dove le ore richieste sono calate del 56,8%. In valori assoluti sono 5 le Province col maggior numero di ore richieste a marzo. Varese raggiunge il top con 6,8 milioni di ore ed è il capoluogo più «cassintegrato» d'Italia, seguito da Torino (6,2 milioni), Milano (5,6 milioni), Brescia (4,3 milioni), Roma (3,7 milioni).

UN NUOVO METODO PER LE CRISI OCCUPAZIONALI IL CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Il servizio pubblico individua il grado di employability della persona e la informa sui contenuti del contratto

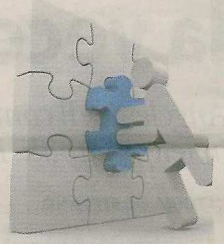
la persona può scegliere l'agenzia di outplacement di cui avvalersi, che verrà retribuita (solo a collocamento ottenuto per min. 6 mesi) con il voucher regionale



il contratto di ricollocazione sancisce gli obblighi della persona e attribuisce al tutor un potere di controllo...

... e di denuncia dell'eventuale rifiuto ingiustificato, con conseguente riduzione o interruzione del tratt. ASpl

in caso di dissenso tra tutor e lavoratore, decide un arbitro



Outplacement Il paracadute funziona con un arbitro imparziale

Un passaggio decisivo nell'adozione delle politiche attive per il lavoro è l'outplacement, vale a dire l'aiuto al lavoratore licenziato nella ricerca di una nuova occupazione. E anche i fortunati che riescono a ricollocarsi rimangono inattivi per un periodo di tempo che è il più lungo d'Europa: quasi quindici mesi. Escludendo, naturalmente i disoccupati di lunga durata e gli inattivi che hanno rinunciato a cercare una nuova opportunità. Ad abbassare notevolmente il tempo trascorso in orbita di parcheggio c'è anche l'outplacement. Secondo gli ultimi studi pubblicati, in particolare da quelli dell'ex ministro del Lavoro Tiziano Treu, nei paesi dove ai disoccupati viene fornita un'adeguata rete di servizi per il ricollocamento, i tempi di attesa si riducono drasticamente fino alla metà rispetto ai disoccupati lasciati soli. E il caso di Francia, Germania, Olanda, Belgio e Spagna. A patto però che il sistema delle protezioni sia legato alla condizionalità: in presenza di un'offerta individuata dall'agenzia per il lavoro o dalla società di outplacement, il lavoratore non può dire di no. Altrimenti perde il diritto a ricevere il sussidio dell'Aspi.

Un aspetto decisivo è il grado di employability, vale a dire di occupabilità: le competenze che il candidato può spendere per ricercare un nuovo lavoro devono essere quelle richieste dal mercato in quel determinato momento. Non a caso nei pacchetti di outplacement sono inclusi corsi di formazione o di addestramento professionale che possono essere coperti, come nel caso di Lombardia, Piemonte e Lazio dalla Regione. Ma soltanto a risultato raggiunto, quando cioè il disoccupato trova un lavoro.

Un elemento di semplificazione, sponsorizzato dal professor Pietro Ichino, è la figura dell'arbitro chiamato a decidere la sospensione del supporto al disoccupato, nel caso in cui rifiuti una proposta di lavoro. Purtroppo i tempi per introdurre queste norme sono destinati ad allungarsi. La legge delega che le accoglierà, assieme si spera al codice unico auspicato proprio da Ichino, è destinata a un lungo iter parlamentare che non si concluderà prima della fine dell'anno. Il governo, poi, avrà sei mesi per approvare i decreti previsti dalla delega. Quindi parliamo di giugno 2015.