

Gli industriali: «Il Jobs act svuotato dalle piattaforme sindacali aziendali»

La denuncia del vicepresidente Zanetti: «Le richieste per gli integrativi reintroducono le rigidità»
C'è più disponibilità alla flessibilità sugli orari: «Ma con aggravio di costi e previa contrattazione»

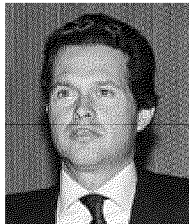
Poco più di un involucro, il cui contenuto è in buona parte svuotato dalle richieste (in alcuni casi già accordate) delle piattaforme sindacali locali. Così appare il Jobs act - per la parte finora in vigore - a Confindustria Bergamo. In questo modo le rigidità normative uscite dalla porta stanno rientrando dalla finestra tramite i nuovi contratti aziendali. Una tendenza che il vicepresidente di Confindustria con la delega alle relazioni sindacali Matteo Zanetti deplora: «Il governo ha varato un cambio di rotta con la prima parte del Jobs act relativa alla riforma del contratto a tempo determinato, ma questa normativa viene vanificata dalle piattaforme dei contratti aziendali che boicottano dal basso questo strumento di modernizzazione che fa crescere la competitività delle nostre imprese. E il rischio è che le misure del governo, se sono svuotate dal basso, vengano rese inefficaci e quindi considerate un'arma spuntata».

Ad esempio, il Jobs act stabilisce un limite del 20% di rapporti di lavoro a termine rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, ma le piattaforme chiedono un tetto più basso. Allo stesso modo, si chiede che la durata del contratto a 36 mesi scenda a soli 12 mesi. L'aspetto un po' spiazzante è che le richieste - anche se obtorto collo e con l'unico obiettivo di salvaguardare la pax aziendale - sono già state accettate da alcune aziende.

Ma la preoccupazione degli industriali bergamaschi riguarda

anche il contratto a tutele crescenti (la seconda parte del Jobs act), varato ieri dal governo: «Le aziende potrebbero utilizzarlo per assumere, anche perché viene fortemente incentivato dagli sgravi fiscali - dice Zanetti - a patto che anche questo non venga inficiato dalla contrattazione aziendale».

Più disponibilità, per Confindustria Bergamo, mostrano i sindacati su una maggiore flessibilità degli orari di lavoro. Però anche qui non manca il rovescio della medaglia: i sindacati chiedono che non lo si faccia a costo zero. «Ma questo significa meno redditività per l'azienda. Inoltre, la contrattazione su questo tema non si concilia con i tempi rapidi richiesti dall'azienda per cambiare gli orari. Ed è forte il rischio di perdere la commessa».



Matteo Zanetti

Chiuso il capitolo del Jobs act, Zanetti affronta il tema esuberi: dopo diversi anni di crisi in diverse aziende si sono esauriti gli ammortizzatori sociali, tuttavia le imprese hanno affrontato la questione «in maniera soft con piani di incentivazione all'esodo». In tutto il 2014 - aggiunge Malandrini - «sono stati concordati 824 licenziamenti e 18.740 inserimenti in Cassa (ordinaria ed extra) e con contratti di solidarietà. I licenziati risultano quindi il 4,4% dei cassintegrati».

Zanetti evidenzia inoltre che «nel 2014 non c'è stata alcuna traumatica chiusura d'azienda. Le imprese hanno tenuto duro restando in attività e se hanno dovuto alleggerire il personale per ridurre i costi lo hanno fatto senza

provvedimenti cruenti ma con piani concordati».

In dicembre, si è registrato un incremento dei piani di incentivazione all'esodo per permettere ai lavoratori di utilizzare le più favorevoli vecchie norme, dato che dal 1° gennaio 2015 la durata dell'indennità di mobilità è stata ridotta.

Durante l'anno le aziende hanno usato molto la Cassa ordinaria, «più reattiva alle oscillazioni del mercato e degli ordinativi. Vedendo dei segnali di ripresa, utilizzano lo strumento più snello e flessibile per gestire questa fase». Stabili i contratti di solidarietà: 19 (contro i 18 del 2013), che hanno interessato 2.212 dipendenti con una riduzione media di orario del 50% ed una durata media di 12 mesi.

Ma la flessibilità collettiva, soprattutto nella seconda metà del 2014, è stata gestita soprattutto attraverso il recupero del personale dalla Cassa.

La contrattazione aziendale è risultata in aumento: 27 le intese sottoscritte (contro le 19 nel 2013) per 4.600 dipendenti. I tempi della negoziazione invece si sono ridotti da 7 a 3 mesi.

Infine, il welfare: «Nelle nostre imprese - conclude Zanetti - è più diffuso di quanto si pensi, essendo soprattutto destrutturato, cioè non regolamentato. Ma l'attenzione degli industriali alle esigenze dei lavoratori - attraverso benefit, permessi retribuiti, buoni spesa, eccetera - è ben presente».

P.S.

Possibili tensioni

Timori 2015 dopo i tagli alla Cassa e alla mobilità

Oltre a tracciare un bilancio del 2014, il Rapporto lavoro di Confindustria Bergamo (con il supporto della Bocconi di Milano) guarda al 2015. «L'andamento occupazionale - recita il documento - non sembra possa subire, in generale, evoluzioni fortemente negative nel 2015». Tuttavia, i piani di accesso al pensionamento attraverso l'indennità di mobilità, «saranno probabilmente meno efficaci a seguito delle penalizzazioni in termini di durata dei trattamenti di indennità disposte dalla riforma Fornero con decorrenza il 1° gennaio 2015». Si potrebbero quindi determinare sia un incremento delle situazioni di conflittualità aziendale per la gestione diretta degli esuberi, sia perché le aziende dedicheranno più risorse economiche alle incentivazioni all'esodo, per compensare la contrazione del trattamento di indennità a carico dell'Inps.

Ma non mancano timori anche per la prevista riforma degli ammortizzatori sociali (contrazione della possibilità di ricorso alla Cassa in deroga, abrogazione della Cassa straordinaria per cessazione di attività): «Prevedibilmente comporterà una ulteriore tensione rivendicativa orientata all'applicazione estensiva dei contratti di solidarietà».