

«La precarietà non giova a nessuno togliete i troppi lacci alle imprese»

Il direttore di Apindustria Verona: «La crisi spesso è un pretesto per non cambiare»

«Non abbiamo bisogno di dipendenti che vanno e che vengono, ma di figure che entrino in azienda per crescere insieme ad essa». La flessibilità del lavoro vista dalle piccole e medie imprese (pmi) scaligere «appare come una prima e immediata risposta al problema della dilagante disoccupazione (100mila i dipendenti persi nell'industria in cinque anni, ndr), un modo per aprire le porte dell'impresa e consentire alle persone di mettere piede nel mondo del lavoro», commenta il direttore di Apindustria Verona, Luciano Veronesi, all'indomani dell'approvazione del Decreto Lavoro. Ma al contempo, è percepita come una soluzione debole, dietro cui si cela uno sciamano di questioni irrisolte «che stanno alla base del sempre più diffuso timore di assumere stabilmente». Un timore tanto più sentito dai piccoli imprenditori che costituiscono ancora il tessuto economico prevalente (sia a livello nazionale che locale) ovvero quel polmone che potrebbe muovere l'occupazione e al quale, invece, lacci e laccioli burocratici, costo del lavoro, mancanza di ordinativi, hanno accorciato il respiro.

Tutta colpa della crisi? Solo in parte, secondo gli associati di Apindustria. La crisi c'è stata e certamente se ne sentono ancora gli effetti, ma non può essere continuamente invocata a pretesto di un sistema lavorativo che blocca l'iniziativa occupazionale degli imprenditori. «Occorre prendere atto che gli standard sono cambiati e quella di oggi è la nuova normalità cui dobbiamo adeguarci. Ma non con l'atteggiamento passivo di chi attende che le cose migliorino da sé». Tanto meno ricorrendo a misure legislative che elogiavano alla precarietà. «Gli imprenditori sono infatti i primi a non volere la precarietà dei lavoratori. Non ci giova tenere un dipendente per un certo lasso di tempo, per poi estrometterlo dall'azienda, dopo avervi investito tempo e danaro in formazione».

Ciò che occorre alle pmi di oggi, «non è il lavoratore che venga ad alzarsi e abbassarsi la leva, come nel modello fordista (classico modello di produzione di massa che oggi può andare bene in Cina) - ribadisce Veronesi - bensì la risorsa che entra in azienda per partecipare al suo sviluppo

presente e futuro».

In altri termini, il dipendente specializzato e che continua a formarsi. Una qualità che la politica della flessibilità in ingresso vanifica a favore del frequente turn over dei dipendenti. Poco lavoro ma per tutti, insomma. «Una prospettiva, questa, che se da un lato crea una temporanea chance occupazionale, costituendo altresì un importante periodo di prova e valutazione del dipendente, dall'altro perde completamente di vista il futuro delle aziende, ma anche delle persone. Le quali, sapendo di permanere in un'azienda solo per un periodo limitato, perdono anche l'incentivo a crescere professionalmente».

**Veronesi:
«Ci costa formare un lavoratore e poi perderlo»**

Tanta flessibilità in ingresso e poca in uscita. È questo, secondo Veronesi, il vero problema per le nostre piccole e medie imprese, la cui vita media si è peraltro notoriamente accorciata (come confermano i dati delle crisi aziendali e del ricorso agli ammortizzatori sociali) e la garanzia di un inserimento duraturo di un dipendente è legata a doppio filo alla sopravvivenza delle stesse. «Ancora oggi non abbiamo tutele per i casi, talvolta necessari, di scioglimento del rapporto di lavoro».

Per questo le aziende, pur predisposte ad investire in contratti di lavoro a lungo termine, prima di assumere a tempo indeterminato «ci pensano tre volte», spiega il manager di Apindustria. La politica può anche allungare la vita dei contratti a tempo determinato (il decreto lavoro ha ora esteso la causalità dei contratti a termine dagli attuali 12 mesi a 36 mesi, in-



troducendo la possibilità di effettuare fino a otto proroghe nell'arco temporale) e disporre sanzioni per certe ipotesi di mancata stabilizzazione del rapporto di lavoro, «ma il dato di fatto resta che l'assunzione vita natural durante è sentita dal datore di lavoro ancora come un rischio che non ci si può permettere». Specie di fronte alla carenza di commesse anche da parte dei big.

Per tornare al contratto di lavoro a tempo indeterminato quale forma ordinaria di impiego e non più come eccezione, «occorrerebbe che il legislatore ne rivedesse tutta la disciplina: non solo, dunque, sul fronte del blocco in uscita dei dipendenti, ma anche su quello del costo del lavoro ancora troppo alto (su uno stipendio lordo mensile di 2.700, ad esempio, si pagano 600 euro circa di Irpef e 240 di Inps) e di tutto quell'insieme di regole e contributi upici del nostro sistema lavorativo che ammazza ogni iniziativa imprenditoriale alla creazione di nuova occupazione».

Una disciplina più organica in materia di lavoro, che regolamenti in modo uniforme tanto l'ingresso quanto l'uscita dei lavoratori inietterebbe maggior coraggio anche alle

Pmi del manifatturiero che, insieme alle costruzioni, stanno pagando il saldo più negativo di questa ondata di disoccupazione. Complice anche l'avvento della tecnologia (pc, macchinari, ecc) che, a poco a poco, ha spinto fuori dal sistema profili occupazio-

nali che fino a ieri erano il perno di certi indotti industriali, dall'operaio di bassa o media qualifica (cosiddetto generico) al laureato che approda al mondo del lavoro senza alcuna specializzazione.

Francesca Saglimbeni

«Altre regole e meno fiscalità aiuteranno le nuove assunzioni»