

# INTESA, FARO BANCARI SUL PIANO INDUSTRIALE

Intesa Sanpaolo prova a cambiare look con il nuovo piano industriale. Un sfida impegnativa che passa dalla collaborazione con i sindacati, che nel negoziato con la prima banca italiana vedono un test importante anche per le vertenze aperte su scala nazionale: il rinnovo del contratto e la questione del Fondo esuberi. I temi su cui mettere alla prova il dialogo con il management non mancano. A cominciare dal cosiddetto "progetto 8mila", concepito per accompagnare alla pensione 3mila dipendenti e "riconvertirne" altri 5mila da incarichi nelle strutture di governance e nelle reti amministrative ad altri di tipo commerciale. Al termine del percorso l'organico aziendale dovrebbe contrarsi dalle attuali 101 unità a 98mila entro il 2013; nessun esubero, però, l'alleggerimento avverrà tramite il blocco del turn over. Presentando il piano ai sindacati, il consigliere delegato di Intesa Corrado Passera ha tenuto la porta



aperta a nuove assunzioni. Tra le opzioni possibili quella di un piano di solidarietà generazionale: una sorta di scambio, da attuarsi mediante la formula del part time, tra lavoratori vicini alla pensione e giovani leve. Insomma,

i primi farebbero posto - ancorché gradualmente - ai secondi. La posizione della Fiba Cisl, spiega il segretario nazionale Sergio Girgenti, si articola su tre pilastri. "Primo, deve essere coerenza tra pia-

no di impresa e livelli occupazionali, in modo che sia favorito un percorso condiviso nel progetto di riqualificazione professionale". Secondo. Contemporaneamente al piano industriale Intesa ha dato il via libera all'aumento di capita-

le da 5 miliardi. Una decisione che la Fiba ha giudicato opportuna, ma che per Girgenti "deve rappresentare l'occasione per un maggior coinvolgimento del personale in un piano di azionariato diffuso, con l'ingresso nel

consiglio di sorveglianza di un rappresentante indicato dai lavoratori". Terzo: i progetti previsti sulla solidarietà generazionale ed il premio di risultato - mette in chiaro il sindacalista - vanno gestiti "in coerenza con il rinnovo

imminente del contratto nazionale". Molto dipenderà, quindi, dall'andamento del confronto con l'Abi, che non si preannuncia però affatto scorrevole dopo che quest'ultima ha deciso di dare la disdetta unilaterale all'accordo sull'accesso volontario al Fondo esuberi. Avverte perciò Girgenti: "La situazione del tavolo con l'Abi non può essere estranea nell'avvio del negoziato del principale gruppo bancario italiano". Ieri l'aumento di capitale di Intesa ha incassato il sostegno della Fondazione Cariplo, una decisione arrivata dopo la pronuncia, anch'essa favorevole, di lunedì scorso da parte della Compagnia di San Paolo. Per il presidente Giuseppe Guzzetti, verso la banca c'è "un'ampia fiducia sempre ripagata dai risultati". Il via libera - spiega la fondazione azionista con il 4,68% - dipende dallo scenario positivo che con la ricapitalizzazione si apre per Intesa, e dalle prospettive di crescita per i prossimi anni.

Carlo D'Onofrio

*In 5mila verranno spostati dal back office al commerciale. Altri 3mila lavoratori saranno accompagnati alla pensione. Fiba: sì ma solo se c'è percorso condiviso con i sindacati*

## Parmalat, possibili soci esteri in gioco

Scatta il D-Day della "cordata tricolore" per Parmalat e si potrebbe presto concretizzare l'ingresso di partner stranieri ma con quote azionarie di minoranza. A scriverlo è *Il Sole 24 Ore*, secondo cui il fronte italiano "potrebbe ufficializzare la sua discesa in campo con un'alleanza anti-francese". Secondo il quotidiano, i soci

esteri che potrebbero entrare in gioco sono i brasiliani di Lacteos, il colosso olandese Friesland-Campina e i messicani di Lala. La partita, "sul fronte finanziario", potrebbe anche vedere il "coinvolgimento di Bnl" (gruppo Bnp-Paribas) come quarta banca della cordata. La novità è che Governo e parti sociali hanno indi-

viduato i criteri in base ai quali, "indipendentemente dai futuri assetti di controllo del gruppo", saranno valutati i futuri piani industriali di Parmalat. È il risultato dell'incontro che si è svolto nella sede del ministero dello Sviluppo economico, in cui è stata decisa anche l'attivazione di un tavolo di confronto con incontri periodici di aggiornamento. La prima

riunione è in programma entro la fine di maggio. Ministero e sindacati di categoria (Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil) hanno concordato quattro criteri base: unitarietà del gruppo e potenziamento della sua significativa presenza all'estero; mantenimento in Italia delle funzioni strategiche dell'azienda; realizzazione di un piano industriale in grado di in-

crementare le quote di produzione lattiero-casearia e derivati, sia in Italia che all'estero, con positive ricadute occupazionali; e rafforzamento della filiera lattiero-casearia italiana. In pratica, le categorie del settore agroalimentare di Cgil, Cisl e Uil hanno chiesto ai rappresentanti del ministero dello Sviluppo economico l'attivazione di un "tavolo

permanente" di coordinamento per verificare l'attendibilità di piani industriali dei soggetti interessati alla Parmalat. In particolare, Stefano Faiotto, segretario nazionale Fai, ha evidenziato, in particolare, che per la prima volta di è parlato anche di produzione industriale e di occupazione: "Due aspetti - ha tenuto a sottolineare - piuttosto trascurati finora a vantaggio di altri fattori legati più strettamente alla finanza e alla borsa".

R.R.

**CSMB** Centro Studi Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA



**ADAPT**

Filo diretto con il Centro Marco Biagi/164

### Più apprendistato contro la precarietà

Nelle scorse settimane è stata presentata alla Camera dei deputati dagli onorevoli del Pd Cesare Damiano e Mariana Madia un progetto di legge (AC 4042) per apportare modifiche alla regolamentazione in materia di tirocini e di pratica professionale. Due sono gli elementi qualificanti la proposta: la previsione di una retribuzione con la sostanziale abolizione degli stage gratuiti e la definizione di un apparato sanzionatorio che preveda la trasformazione dei tirocini in veri e propri contratti di apprendistato. Sono, già da questa breve analisi, evidenti le criticità in termini economici e giuridici oltre che di progettazione di efficaci politiche del lavoro fl della proposta. Lo stesso art. 18 del c.d. "pacchetto Treu" vedeva nell'attivazione di tirocini formativi una possibilità per i giovani di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare

le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Spesso, infatti, i giovani appena usciti dai percorsi di formazione ed istruzione sono ancora inadeguati ad operare in un contesto di lavoro. Lo stesso vale i ragazzi usciti precocemente da questi percorsi. Non a caso i paesi occidentali, tra cui l'Italia in maniera più significativa di altri paesi, si trovano ad affrontare lo spinoso tema dei NEET, giovani che né lavorano né sono coinvolti in percorsi formativi di qualsiasi tipo. A questo si deve aggiungere il tema della disoccupazione giovanile, cresciuta in maniera significativa negli anni della crisi, e il tema, tutto italiano, del forte disallineamento tra i fabbisogni professionali del mercato e la qualità della formazione dei laureati e dei diplomati che escono dal nostro sistema formativo. In questo spirito deve vedersi la gratuità del tirocinio. L'azien-

da, infatti, si prende a carico un minimo di formazione iniziale e il rischio d'impresa, nonché i relativi costi, dell'inserimento, mentre il tirocinante ha la possibilità di vivere un'utile esperienza formativa ed iniziare così il suo percorso lavorativo. Su questo scambio reciprocamente vantaggioso si basa, infatti, la legittimazione di questa particolare forma di lavoro "senza contratto". Diversa è l'impostazione dell'apprendistato che si configura, altresì, come un contratto tipico in tutti i sensi. È tuttavia innegabile che troppo spesso negli ultimi anni le imprese e le pubbliche amministrazioni, abbiano abusato degli stage. Ritenere però che un rimborso obbligatorio di poche centinaia di euro o la previsione di misure sanzionatorie siano gli strumenti idonei per combattere tale fenomeno sembra perlomeno illusorio; un'altra sembra la strada maestra da percorrere. È certamente necessario inserire in maniera sempre più strutturata questi momenti di formazione on the job all'interno dei percorsi formativi istituzionalizzati in modo di avvicinare sempre prima i giovani al mercato del lavoro e puntare con maggiore convinzione, se necessario apportando anche alcune modifiche, sull'istituto dell'apprendistato. Molte resistenze politiche e culturali hanno, infatti, in questi anni impedito che

questa forma contrattuale diventasse, come nei desiderata del Ministro Sacconi e dei sindacati più responsabili, il principale canale di primo inserimento per i giovani. Il ritardo delle regioni nell'implementare l'apprendistato specialmente nelle modalità per l'espletamento del diritto/dovere e per l'alta formazione ha creato gli spazi per un uso distorto di uno strumento altresì valido come quello del tirocinio formativo. L'ipotesi di incentivare ancor più l'apprendistato con un ulteriore incentivo di natura contributiva ed una maggiore consapevolezza da parte delle amministrazioni regionali della bontà dello strumento sembra stiano cambiando progressivamente le cose. Tutto ciò senza dimenticare la finalità formativa di questo contratto. Infatti, solo con formazione di qualità, magari con un ruolo attivo e di garanzia delle parti sociali, si può rendere effettivo l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e combattere alcune odiose pratiche come quella dello stage "selvaggio".

**Giancamillo Palmerini**  
**Approfondimenti**

Per maggiori informazioni sulle recenti proposte in materia di occupazione giovanile è consultabile il sito [www.adapt.it](http://www.adapt.it).