

EMILIA-ROMAGNA ■ A dieci mesi dall'entrata in vigore della legge regionale sul lavoro ancora nulla di fatto

Posto fisso, incentivi sulla carta

Cicognani: «Tempi lunghi per studiare strumenti che abbiano effetto» - Cisl: «Cancellarli è un fallimento»

BOLOGNA ■ Sono stati l'oggetto della discordia al centro del dibattito, ma ora sembrano essere finiti nel dimenticatoio. Degli incentivi previsti dalla legge regionale sul lavoro (17/2005) per trasformare in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato non si ha traccia a dieci mesi dalla pubblicazione della normativa sul Bur (106 del 1° agosto 2005). Pensati per favorire l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato, questi incentivi sono stati previsti all'articolo 13 («Sostegno alla stabilizzazione del lavoro») della legge "Bastico", l'ex assessore regionale ora viceministro dell'Istruzione e sostituita nel suo ruolo in Regione da Paola Manzini, modenese e Ds come il predecessore. Su quegli incentivi, tuttavia, si scatenò l'accusa — mossa anche verso altre parti della legge — di confliggere con la "Biagi" (30/2003) andando verso un anacronistico rifiuto della flessibilità. Il PdL, arrivato in Consiglio alla fine della scorsa legislatura regionale, fu stoppato dall'ostruzionismo della minoranza. Riproposto e approvato a maggio 2005, a metà agosto è entrato in vigore. Ma da allora quello che sembrava un passaggio ineludibile per il mercato del lavoro emiliano-romagnolo non ha avuto sviluppi. L'articolo 13 della legge (comma 2),

L'ascesa

Gli occupati per tempo di lavoro e tipologia in Emilia-Romagna

Tipologia	2000	2001	2004	2005	Var. % 05-04	Var. % 05-00
DIPENDENTI	1.220.474	1.240.850	1.288.620	1.332.962	3,4	9,2
a tempo indeterminato	1.112.793	1.118.153	1.143.756	1.176.145	2,8	5,7
a tempo determinato	107.681	122.697	144.864	156.817	8,3	45,6
TOTALI	1.773.527	1.794.141	1.846.592	1.872.675	1,4	5,6

Fonte: elaborazione del Sole-24 Ore CentroNord su dati Istat e Regione Emilia-Romagna

inoltre, rimanda a successivi atti di Giunta (dopo concertazione con mondo produttivo e parti sociali) per definire i parametri per la distribuzione degli incentivi. Ebbene, il lavoro su questi atti è ancora all'anno zero. «Siamo agli studi preliminari. Al momento — afferma Paola Cicognani, responsabile del servizio Lavoro della Regione Emilia-Romagna — abbiamo finito la ricognizione di tutto il sistema degli incentivi erogati sia grazie alla legislazione nazionale che a quella europea o regionale». Il rischio, precisa Cicognani, sta «nel creare strumenti che diventano di nullo

impatto. Più che andare allo sbaraglio, quindi, è necessario studiare bene la materia. Oltretutto, non siamo stati con le mani in mano. Ci siamo concentrati sull'attuazione dell'apprendistato che in Emilia-Romagna riguarda annualmente almeno 50mila giovani». A complicare il quadro comunque, dicono dalla Regione, «da una parte c'è il rischio risorse, con il taglio di almeno il 30% previsto per il Fondo sociale europeo 2007-2013 e dall'altro il proposito dell'attuale Governo di rendere più vantaggioso per le aziende il ricorso al lavoro a tempo indeterminato, che ci

induce ad attendere». Le prime indicazioni venute sabato scorso dal ministro del Lavoro, Cesare Damiano, sono per crediti d'imposta concessi sia per nuovi assunti che per la stabilizzazione di lavoratori a tempo. Al momento, però, quello che rappresentava un cavallo di battaglia per la Giunta Errani è sparito dall'agenda, peraltro in un momento in cui (si veda il Sole-24 Ore CentroNord del 24 maggio e articolo a lato) in regione è aumentato il peso dei contratti a tempo determinato sull'occupazione dipendente. «Le difficoltà su questa legge — dice Roberto

Bonora, direttore dell'Unione degli industriali di Ferrara — dipendevano da un atteggiamento della Regione che appariva molto ideologico. Dava il senso di voler invertire la rotta rispetto a forme di flessibilità che servono a tutti, non solo al mondo produttivo. Alla fine, gli incentivi sono in alto mare e personalmente non credo che le imprese, soprattutto le più grandi, possano esserne attratte. Resta invece il valore della flessibilità e le aziende, proprio per evitare che si faccia di tutta l'erba un fascio, sono le prime a volere che sia perseguito chi ne abusa». «Dalla promulgazione della legge 17 fino a qualche settimana fa — sostiene Massimo Dessì, responsabile Lavoro della Cisl Emilia-Romagna — il calendario dell'assessorato si è concentrato sulla regolamentazione dell'apprendistato. Di certo non si può pensare di andare avanti senza dare una consistenza al provvedimento. Non credo che la Regione abbia pensato agli incentivi solo per dare un segnale simbolico. Senza questi strumenti, tutta la legge non può che essere un fallimento».

ANDREA BIONDI
a.biondi@ilsale24ore.com

http://demetra.regione.emilia-romagna.it Il sito contenente le leggi regionali dell'Emilia-Romagna



■ Come anticipato dal «Sole-24 Ore CentroNord» dello scorso 24 maggio, il lavoro a tempo determinato pesa sempre di più sull'occupazione dipendente in Emilia-Romagna. Infatti, secondo le elaborazioni della Regione su dati delle Province, le assunzioni a tempo indeterminato sono scese dal 33% degli avviamenti alle dipendenze nel 2000 al 27,1% del 2004. Nei primi sei mesi del 2005 la percentuale è scesa ancora arrivando al 21,3 per cento. Sono le rilevazioni Istat, invece, a testimoniare il crescente peso dei contratti a tempo determinato: dall'8,8% del totale dell'occupazione dipendente nel 2000 all'11,8% di fine 2005. Il tutto, comunque, nel quadro di un aumento continuo dell'occupazione dipendente (+3,4% fra 2005 e 2004 e +9,2% sul 2000), di quella a tempo indeterminato (+2,8% rispetto al 2004 e +5,7% sul 2000) e totale (1,87 milioni nel 2005; +1,4% sul 2004 e +5,6% rispetto al 2000). Ma l'occupazione a tempo determinato è cresciuta anche di più (1,33 milioni nel 2005; +8,3% sul 2004 e +45,6% rispetto al 2000) interessando in particolare le donne: 89.364 nel 2005, più della metà del totale, +11,8% rispetto al 2004 contro il +3,8% della componente maschile.

A favore / Cop Asfalti

Importanti per trattenere i migliori

REGGIO EMILIA ■ Il mercato ora non lo permette, ma occorre necessariamente andare verso un aumento del lavoro a tempo indeterminato altrimenti «il rischio è quello di perdere continuamente manodopera specializzata e formata»; un pericolo per le aziende più piccole, «ma in generale il problema riguarda tutto il mondo dell'impresa».

Tristano Mussini, 49 anni, è a capo di un'azienda, la Cop Asfalti Srl di Reggio Emilia che si occupa di impermeabilizzazioni, coperture, bonifiche dall'amianto nel campo dell'edilizia e fattura 4,5 milioni l'anno con 15 dipendenti fissi e due soci. Vicepresidente della Cna di Reggio Emilia, ritiene che gli incentivi previsti dalla legge regionale 17/2005 possano dare un grosso impulso alle aziende per assumere a tempo indeterminato.

Siamo dinanzi alla soluzione per il "posto fisso"?

«Di certo sarà necessario valutare il modo in cui si arriverà alla concreta applicazione di questi incentivi. L'idea, secondo me, va

però nella giusta direzione. Le aziende, infatti, per necessità produttive hanno bisogno della flessibilità. E questo è un dato di fatto. Ma la necessità è anche quella di avere accanto manodopera qualificata e formata che aziende specializzate rischiano di perdere. Per orientarsi di più verso rapporti di lavoro a tempo indeterminato, però, le aziende non possono essere lasciate sole».

In che senso? «L'incentivo da solo non può chiaramente bastare. O meglio, bisognerà intendere il significato del contributo spot, anche perché

sono le imprese poi a dover affrontare diversi momenti della produzione e, fra questi, i momenti dove la necessità di manodopera è minore».

Fino a che punto questi incentivi possono essere più opportuni della flessibilità?

«Dipende dal mercato in cui ci si trova a operare. Se l'azienda si trova a competere in un mercato ad alta specializzazione, la flessibilità può rivelarsi un'arma a doppio taglio. Mi spiego. L'esigenza dell'impresa è avere una copertura di personale, quando serve, trovando il giusto livello di manodopera flessibile da utilizzare nei momenti di aumento produttivo. Ma se la flessibilità diventa la regola, si può anche

scadere nella scarsa professionalità. Una cosa infatti è un lavoratore formato che lavora a tempo indeterminato per un'azienda. Un'altra è il turnover. E nei mercati più specializzati questo ha un suo peso». E gli incentivi possono davvero cambiare così radicalmente il quadro?

«Dipenderà dalla forma, come anche dalla durata di questi strumenti. Sarà sicuramente necessario spalmarli su più anni. Se pensato come misura spot, come dicevo, certamente servirà a poco».



Tristano Mussini, Presidente della Cop Asfalti Srl di Reggio Emilia

Magari saranno utili solo per la piccola impresa? «Alla lunga credo che l'impatto sarà positivo per la piccola come per la medio-grande impresa. La situazione dell'occupazione in Emilia-Romagna è migliore che in altre parti d'Italia. Rendendo più conveniente assumere a tempo indeterminato il vantaggio sarà per tutti, soprattutto quando si eviterà all'azienda l'abbandono da parte di lavoratori formati».

A.BIO.

Contro / Lamborghini

Se serve assumiamo senza aiuti

BOLOGNA ■ «Alle imprese può servire tutto, ma strumenti di questo tipo normalmente non modificano la situazione; meglio quindi lavorare alla creazione di un sistema di ammortizzatori sociali» che favorisca l'eliminazione di «barriere all'uscita sempre più rigide che hanno come sola conseguenza la separazione netta fra chi è dentro e chi è fuori dal mercato del lavoro».

Per Claudio Galli — modenese di 48 anni, direttore Risorse umane della Lamborghini (750 dipendenti, 240 milioni di ricavi nel 2005 con previsioni 2006 a 300 milioni) — rischiano di non lasciare il segno gli incentivi previsti dalla legge 17/2005 per trasformare «in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato le situazioni a elevato rischio di precarizzazione».

Si è tanto parlato di questi incentivi. Ancora oggi però non c'è nulla di concreto.

«In generale alle leggi, quando si fanno, occorre dare applicazione. Entrando nel merito del caso specifico mi lasciano perplessi quegli strumenti che alla fine non si risolvono in meccanismi di regolazione automatici. Più che incentivi servirebbero cambiamenti strutturali». «Se l'azienda, per necessità produttive o altro, ha bisogno di avere a disposizione una quota importante di lavoro flessibile, non cambia idea dinanzi a incentivi di questo tipo che presumo non saranno poi di così grande valore economico. Allo stesso modo, le aziende che hanno collaboratori fidati e altamente qualificati tendono a stabilizzare il rapporto di lavoro indi-

pendentemente dagli incentivi». «Che però possono essere utili per determinati tipi d'impresa?»

«Sembra dubbio. Ma è anche vero che per certe aziende il lavoro flessibile è condizione sine qua non. Non dimentichiamo che per le altre, più sensibili a questi strumenti, esiste lo spauracchio della burocrazia che non poche volte scoraggia chi ne vuole far uso rendendo queste misure pressoché inutilizzabili».

Cosa servirebbe quindi al mondo delle imprese? «Innanzitutto una riduzione del costo del lavoro con interventi sul cuneo fiscale. Altro grande problema, però, è la rigidità del nostro mercato del lavoro. Occor-

rebbe più che altro lavorare su un sistema di ammortizzatori sociali che renda sempre meno rigide le barriere all'uscita. La flessibilità deve essere considerata un'opportunità per il lavoratore perché lo è».

Flessibilità vuole dire anche cambiare luogo di lavoro e alle volte questo è un deterrente.

«Verissimo. E infatti servirebbero politiche in grado di facilitare questi tipi di spostamenti. Politiche che riguardano la casa, il welfare. Sembrano discorsi lontani, ma questi argomenti andrebbero invece affrontati con una visione organica».

In Emilia-Romagna aumenterà secondo lei la quota di lavoro a tempo indeterminato?

«In regione è già molto superiore rispetto alla media. Le aziende, come dicevo, hanno comunque l'interesse a tenere stretti i collaboratori più fidati e specializzati. Il ciclo economico ha del resto un peso in queste decisioni, ma occorre avere fiducia nel mondo delle imprese».

Cosa servirebbe quindi al mondo delle imprese?

«Innanzitutto una riduzione del costo del lavoro con interventi sul cuneo fiscale. Altro grande problema, però, è la rigidità del nostro mercato del lavoro. Occor-



Claudio Galli, Direttore Risorse umane e Organizzazione della Lamborghini

A.BIO.

CENTRO STUDI MARCO BIAGI

a cura di ADAPT

Tutele dalla certificazione dei contratti

Chi ha paura della certificazione? Tanto verrebbe da chiederlo osservando l'attuazione concreta che ha avuto l'istituto della certificazione dei contratti di lavoro e di appalto, introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento dal Dlgs n. 276/2003 (cosiddetta riforma Biagi) e realizzato, nelle singole realtà locali, in maniera fortemente disomogenea. Ove non trascurato, però, tale strumento ha consentito alle imprese di acquisire maggiore consapevolezza della normativa applicabile ai propri dipendenti e collaboratori, ma anche di emergere, sul mercato, quali realtà imprenditoriali di eccellenza anche sotto il profilo dell'attenzione dedicata al tema cruciale della qualità del lavoro.

La procedura, a carattere volontario, attivabile solo sulla base di una richiesta congiunta del lavoratore e del datore di lavoro, risulta in realtà appetibile per entrambe le parti del

rapporto. Essa è infatti finalizzata ad attestare che i contratti stipulati o da stipulare tra i due soggetti abbiano i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. Con l'effetto, in sostanza, di diminuire non solo l'eccessivo numero di controversie giudiziali tra lavoratori e datori di lavoro, ma anche quell'abuso dei contratti di lavoro (specie autonomo) che poi danno luogo alla precarizzazione del mercato del lavoro. Peraltro, le commissioni di certificazione sono chiamate a svolgere pure importanti funzioni di consulenza e di assistenza attiva al lavoratore e all'impresa, sia in relazione alla stipulazione del contratto, sia, successivamente, in occasione di eventuali modifiche al medesimo, con ovvie conseguenze sulla possibile "tenuta" del contratto in caso di contestazione da-

vanti alla magistratura.

Recentemente, poi, è stata attribuita anche ai Consigli provinciali dei consulenti del lavoro e alla Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro presso il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali la capacità di divenire sedi di certificazione. Tali soggetti si sono così aggiunti alle sedi che già potevano costituire commissioni di certificazione: gli enti bilaterali, le direzioni provinciali del lavoro, le Province e le università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie.

Non tutti questi soggetti si sono però attivati per la costituzione di apposite commissioni.

Tra le direzioni provinciali del lavoro si ricordano, per la Toscana, Arezzo, Prato, Livorno e Massa Carrara; per le Marche, Pesaro e Urbino,

Ascoli Piceno e Macerata; per l'Emilia-Romagna, Bologna, Modena, Parma, Ferrara, Forlì-Cesena, Rimini e Reggio Emilia; infine, per l'Umbria, Perugia e Terni. L'esperienza più interessante viene però dall'università: il Centro studi internazionali e comparati "Marco Biagi" dell'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia ha ottenuto, con decreto direttoriale del ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 22 febbraio 2005, l'abilitazione a svolgere attività di certificazione, e ha così stipulato una serie di convenzioni finalizzate all'implementazione dell'istituto. Anche per far conoscere le potenzialità di tale strumento, il Centro ha organizzato un convegno sul tema "La certificazione dei contratti di lavoro: bilancio di una esperienza", che si terrà a Modena il 26 giugno 2006, presso l'Aula Magna dell'Università.

www.csmb.unimo.it

Un convegno all'università di Modena in giugno

PARTNERSHIP

DI IRENE PALOMBA

- **Servizi di management dell'innovazione**
Una società di consulenza maltese ha sviluppato uno strumento utile alle Pmi, appartenenti a vari settori industriali, per il management dell'innovazione. Il sistema consiste nell'analisi di casi studio di successo di Pmi che operano in diverse parti del mondo. L'azienda cerca partner che si occupano dei servizi di management dell'innovazione delle Pmi per accordi commerciali con assistenza tecnica. Riferimento: TO-MLT-0TH-022.
- **Grano per l'edilizia**
Un'azienda britannica offre una nuova tecnologia per la produzione industriale del granito, un nuovo materiale per l'edilizia. Il materiale prodotto presenta caratteristiche

estetiche simili al granito naturale e una maggiore resistenza chimica rispetto agli altri materiali di rivestimento. Composto di granelli di vetro, il nuovo materiale rappresenta una alternativa al granito naturale, avendo costi inferiori. L'azienda cerca partner interessati a un accordo di licenza o a un accordo di joint venture. Riferimento: 06 GB EAST 0F3X.

■ **Proteine nitrate**
Un'università inglese ha messo a punto dei sistemi semplici e veloci per la produzione di proteine nitrate, utilizzando una nuova tecnica elettrochimica. Le proteine nitrate vengono utilizzate nelle ricerche farmaceutiche. La tecnica elettrochimica produce delle proteine nitrate in una forma prevedibile e

riproducibile, evitando tutti gli inconvenienti dei metodi esistenti. L'università è interessata a una collaborazione tecnica e/o a un accordo di licenza. Riferimento: 05 GB MICU 0C7U.

■ **Macchine per imballaggio**
Un'azienda francese ha sviluppato delle macchine per l'assemblaggio di fogli di cartone, destinate alla produzione di scatole di piccole dimensioni. Il nuovo sistema funziona anche ad alte velocità, producendo 250 unità al minuto (media di produzione maggiore rispetto alle tecnologie esistenti). Il nuovo metodo brevettato può essere utilizzato nel settore farmaceutico e cosmetico. L'azienda è interessata ad accordi di licenza o ad accordi commerciali con assistenza tecnica. Riferimento: 06

FR IACC OELL.
■ **Bioplastica per imballaggi**
Un'azienda inglese, specializzata nel settore imballaggi, cerca una pellicola trasparente in bioplastica che presenti le stesse caratteristiche del polietilene a bassa densità (Ldpe). Il prodotto richiesto non deve essere tossico e deve essere prodotto da fonti rinnovabili e adatto a grosse quantità. E richiesta la conformità alla norma europea EN 13432. L'azienda è interessata a un accordo commerciale o allo sfruttamento congiunto della tecnologia. Riferimento: 05 GB EAST 0DHL.

PER INFORMAZIONI

Aster - IRC Irene - Tel. 051.6398099 - E-mail: irene@aster.it

Club Air
La Compagnia Aerea Italiana per l'Europa dell'Est e non solo...

Fai volare il tuo Business verso il Cielo con Club Air

Romania, Rep. Moldova, Ucraina, Albania, Kosovo.

02.42.10.10.20 www.clubair.it

Tutte le Agenzie di Viaggi