

PARLA DOLCETTA (CONFINDUSTRIA)

77

«Bene la riforma del lavoro, ora avanti con coraggio»

Nicoletta Picchio > pagina 6



«Se le nuove regole saranno accolte bene andrebbero estese anche ai vecchi contratti»



Stefano Dolcetta, vice presidente di Confindustria

Il Jobs act

LE IMPRESE E I LAVORI AL SENATO

Indennizzi

«Si deve trovare il giusto equilibrio, va vietato un aumento dei costi attuali»

Ammortizzatori

«Bilanciare le risorse tra politiche passive di tutela e servizi per il lavoro o la ricollocazione»

«Bene la riforma del lavoro Ora avanti con coraggio»

Dolcetta (Confindustria): il banco di prova è l'attuazione

Nicoletta Picchio
ROMA

«Il quadro di riferimento del Jobs act va in una direzione che consideriamo positiva. Ma occorre il coraggio di andare avanti: l'Italia ha un problema di competitività, il mondo cambia, non possiamo avere regole che appartengono al passato». Stefano Dolcetta, vice presidente di Confindustria per le relazioni industriali, commenta la riforma del mercato del lavoro, approvato alla Camera. Dopo il passaggio al Senato, serviranno i decreti attuativi. «Sarà un banco di prova importante per l'efficacia della riforma. Da parte nostra, vogliamo spronare il governo a proseguire con determinazione, la situazione economica è molto difficile non è il momento per abbassare l'asticella del compromesso».

La riforma introduce il contratto a tutele crescenti, è un modo per rendere più flessibile e più conveniente il contratto a tempo indeterminato, come Confindustria chiedeva?

Non esattamente, anche se può diventare nel tempo un elemento di flessibilità e può ri-

durre il ricorso ai contratti a tempo determinato. Il limite però è che si crea una nuova tipologia contrattuale, un fattore che può generare confusione, perché le nuove regole si applicano solo ai nuovi assunti. Perché possa essere esteso a tutta la platea dei lavoratori passeranno anni. Sarebbe stato meglio cambiare le regole per tutti.

Soluzioni possibili?

Se questa novità sarà accolta positivamente e aiuterà l'occupazione stabile, allora sarebbe utile proseguire in questa direzione e applicare anche ai vecchi contratti le soluzioni individuate per quelli a tutele crescenti, in modo da rendere più rapido il passaggio dal vecchio al nuovo sistema.

Resta aperta la questione degli indennizzi nel caso dei licenziamenti individuali: le cifre che girano sono più alte della media europea...

Saranno definiti nei decreti di attuazione della delega e come si dice il diavolo si nasconde nei dettagli. Meglio essere prudenti. Stiamo comunque parlando di cifre che dovranno indennizzare un licenziamento per motivi economici e pen-

so che il punto di riferimento possa essere ciò che accade nei paesi europei. Va assolutamente evitato un aumento dei costi attuali.

C'è anche l'ipotesi di evitare che le controversie finiscano davanti al giudice: è una buona soluzione per stringere i tempi e dare più certezze?

L'idea è positiva, ci sarebbe certezza dei tempi e si eviterebbero le lungaggini dei tribunali. Ma appunto si deve trovare un giusto equilibrio. Ci tengo a sottolineare che le imprese licenziano quando sono costrette. Bisogna tenerlo presente perché altrimenti si finisce per far pagare alle imprese i costi del compromesso politico sull'articolo 18.

La riforma tocca di nuovo anche il tema degli ammortizzatori: qual è il vostro obiettivo?

Un mercato del lavoro più dinamico, che rilanci le politiche attive, per creare occupazione. Gli ammortizzatori sociali hanno attenuato le ricadute occupazionali della crisi ma il loro uso improprio ha ritardato i processi di ristrutturazione di molte imprese e quindi ha penalizzato la competitività del

nostro sistema produttivo. Non ha senso una cassa integrazione che duri per anni anche laddove non c'è possibilità di ripresa. Le risorse vanno bilanciate tra politiche passive di tutela e servizi o per il lavoro o per la ricollocazione. Nella delega c'è anche questa parte, certamente la più difficile da affrontare vista la situazione di crisi. Sarà impegnativo ma non mi pare si possa sfuggire il problema.

È una partita lunga, quindi, ancora...

Si giocherà anche nei prossimi mesi. Ed è importante, appunto, che si prosegua avendo in mente la necessità delle aziende di essere più flessibili, più competitive, di ridurre i costi. Il taglio dell'Irap e gli sgravi contributivi per chi verrà assunto a tempo indeterminato il prossimo anno, potrebbero generare una "fiammata occupazionale" e favorire la trasformazione in contratti a tutele crescenti di un numero significativo di contratti a termine. È un obiettivo importante, da perseguire però con gli incentivi economici e normativi senza cedere alla tentazione di limitare la flessibilità caricando di costi i contratti a termine.

I nodi dell'attuazione

NUOVO CONTRATTO

Tempi stretti

Il primo decreto delegato che introduce il contratto unico a tutele crescenti con le nuove regole ultrasemplificate per i licenziamenti dovrebbe essere presentato alla commissioni parlamentari entro la fine dell'anno. Poletti ha confermato che si procederà il più velocemente possibile

AMMORTIZZATORI

Doppio passaggio

Si procederà con il varo subito - insieme con il dlgs sul contratto a tutele crescenti - all'universalizzazione dell'Aspi, che verrà estesa anche ai cocopro fino al loro esaurimento. Solo in una seconda fase il varo delle nuove regole per la cassa integrazione

RISORSE

In stabilità

Il ministro del Lavoro ha ribadito che nel 2015 saranno disponibili 2,9 miliardi per la riforma degli ammortizzatori sociali. In particolare ai 2,2 miliardi della legge di stabilità si sommano 700 milioni del Fondo per l'occupazione. Con queste risorse andranno finanziate anche le deroghe

LICENZIAMENTI

Indennizzo, doppio binario

Per la tutela monetaria in caso di licenziamento l'idea è di riconoscere un indennizzo di 1,5 mensilità per anno di servizio, con un tetto che potrebbe attestarsi sui 24 mesi (o 36), con la possibilità per il datore di lavoro di offrire 1 mensilità per ogni anno di lavoro fino a 24 mesi (o 18)

