

Decreto dignit 

Il dibattito sulle nuove regole

# LEGGE DI MAIO NON È COSÌ CHE SI SUPERA IL PRECARIATO

L'imprenditore Giovanni Brugnoli, vicepresidente di Confindustria  
«Dal provvedimento regole pi  incerte, cos  si disincentiva il fare impresa»  
«Fare di pi  sull'orientamento, si tenga conto del fabbisogno delle aziende»

MARILENA LUALDI

Le finalit  del decreto dignit  sono un conto e possono essere condivisibili, i mezzi messi in campo per  rischiano di fare danni. Per creare lavoro per i giovani le vie sono ben altre: le indica Giovanni Brugnoli, vicepresidente di Confindustria con una delega specifica sul capitale umano.

Confindustria ha fatto sentire la sua preoccupazione: come giudica la stretta ai contratti a termine, spesso formula con cui un'azienda forma e testa un collaboratore? Gli obiettivi del decreto sono condivisibili, ma non i mezzi per realizzarli. Questa proposta, cos  com' , rende pi  incerto e imprevedibile il quadro delle regole, disincentivando gli investimenti e limitando la crescita, con il serio rischio di scoraggiare chi vuole fare impresa in Italia. Proprio per quanto riguarda i contratti a termine, inoltre, l'introduzione delle causali dopo il primo rinnovo finir  nei fatti per limitare a 12 mesi la durata ordinaria del contratto a tempo determinato, generando potenziali effetti negativi sull'occupazione.

Ci sono altri punti preoccupanti, da modificare, nel decreto? E si combatte veramente il precariato? Per quanto riguarda le delocalizzazioni le regole previste hanno un approccio punitivo, non sono del tutto chiare e comportano difficolt  di applicazione pratica. Sul precariato, come dicevo, piuttosto che penalizzare i contratti a tempo determinato e la somministrazione, bisognerebbe agevolare quelli a tempo indeterminato. La migliore strada   agire sull'onere delle stabilizzazioni, con una riduzione netta del costo del lavoro. Il punto critico   la reintroduzione delle causali, che non costituiscono un vero meccanismo di tutela, ma un onere e un rischio sia per l'impresa che per il lavoratore. Siamo dell'idea che dovrebbero essere eliminate almeno per i contratti fino a 24



LA SCHEDE

**CHI È**  
Giovanni Brugnoli, 48 anni,   il vicepresidente nazionale di Confindustria, con la delega per il capitale umano. Un campo su cui si era gi  impegnato nei precedenti incarichi, ad esempio da presidente dell'Unione industriali della provincia di Varese. Come imprenditore lavora nel comparto tessile, alla guida della Tiba Tricot di Castellanza.

mesi.

**C'  il precariato da una parte, ma anche un mancato incontro tra le imprese e il mondo della scuola. Quali sono gli sforzi per ridurre la distanza? E come potrebbe contribuire la politica?**

Il mismatch tra domanda ed offerta di lavoro   un dato di fatto che penalizza tutti: gli studenti e le loro famiglie che investono in formazione, ma anche gli imprenditori che non trovano le giuste risorse umane per competere. Gi  oggi un'impresa su 5 non trova le risorse che cerca. L'offerta educativa deve essere pi  proiettata verso l'occupabilit  degli studenti per prepararli ad entrare nel mercato del lavoro. Metodologie come l'al-

ternanza scuola-lavoro e contratti come l'apprendistato scolastico, vanno proprio in questa direzione: con puntuali correttivi per risolvere alcune criticit , sono strumenti essenziali per garantire ai nostri giovani un sistema scolastico moderno e al passo con il cambiamento tecnologico. Ma pi  di tutto c'  bisogno di un piano nazionale di orientamento a tutto tondo - che non   marketing scolastico - che aiuti le nuove generazioni a fare le giuste scelte formative in coerenza con le caratteristiche dell'Italia: il secondo paese manifatturiero d'Europa, tra i principali esportatori al mondo, leader indiscussi in settori industriali strategici. Molto spesso i giovani non sanno tutte queste cose e fanno scelte miopi.

**Come agire dunque, a livello di associazioni e di Governo?**

In Confindustria stiamo sperimentando un progetto di orientamento che parta dai dati di fabbisogno delle imprese e dalla rilevazione delle attitudini dei ragazzi per poi individuare il miglior percorso formativo possibile: un modo per dar loro consapevolezza di ci  che l'Italia, e la sua industria, possono offrire. Se poi ad un piano nazionale di orientamento cos  progettato si affianchi - come spero sia recepito - un azzeramento del cuneo fiscale per i ragazzi assunti a tempo indeterminato, il nostro Paese avr  intrapreso la giusta direzione.

**Ha messo in guardia: si sta investendo sui macchinari, ma sono le competenze 4.0 quelle che faranno la differenza. Qual   la situazione attuale nel nostro Paese e nel nostro territorio?**

Industria 4.0   stata di grande aiuto, anche nella condivisione di una consapevolezza generale: ora, dopo aver supportato le aziende nel rinnovo del parco macchine, bisogna concentrarsi sulla formazione. Promuovere la digitalizzazione   fondamentale per le imprese ma resta un processo vuoto se non promuoviamo le

competenze digitali, a tutti i livelli. Una necessit  ormai condivisa in tutto il Paese, tenendo chiaramente conto - e questo, per la Lombardia,   gi  un vantaggio - delle vocazioni industriali dei territori. In occasione delle Assise di Confindustria, abbiamo anche lanciato l'idea di una quarta tipologia di apprendistato che possa essere utilizzato dalle imprese impegnate in un piano Industria 4.0: i contenuti formativi dovrebbero essere particolarmente orientati alla "formazione on the job", pi  direttamente collegata alla realizzazione del piano di investimenti in ammodernamento tecnologico.

**Ha visitato una startup a ComoNext, la Directa Plus, che d  lavoro alle nuove leve. C'  spazio per le imprese giovani?**

Lo spazio c'  ma va conquistato giorno dopo giorno: ComoNext   un hub in cui questa concezione   ben visibile e trasmissibile. Fare impresa significa infatti prendere in mano il proprio destino e aiutare il proprio territorio a svilupparsi e a competere. In Italia c'  chi lo fa, come Directa Plus, puntando su innovazione e talento. Iniziative come questa devono diventare "virali" e trainare tutti coloro che, specie i pi  giovani, vogliono fare impresa in Italia ma si trovano davanti a mille difficolt  che bloccano ogni iniziativa in partenza. La cultura del rischio, se ben accompagnata come a ComoNext,   il primo motore di sviluppo del territorio.

Accompagnarla significa aiutare chi ha una buona idea a svilupparla e renderla valore per tutti. Dobbiamo ragionare come sistema industriale che si contamina continuamente e non come singoli che scelgono una strada isolata e autoreferenziale: Como, la Lombardia ma tutta l'Italia hanno una grande tradizione imprenditoriale. Con maggior fiducia nei nostri mezzi e pi  reciprocit , la tradizione diventer  4.0 e aiuter  il nostro Paese a restare il miglior produttore di "bello e ben fatto" del mondo.

## Occupazione e decreto dignit 

### OCUPAZIONE E PENSIONI NEL 2017

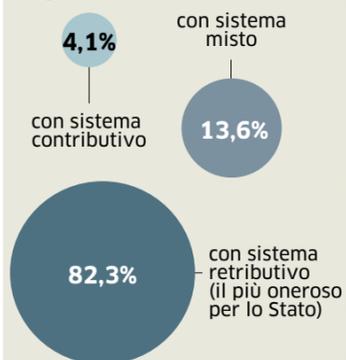
Tutti i dati sono in milioni di unit 



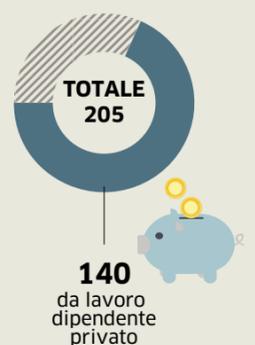
### La situazione dei lavoratori



### Come sono liquidate le pensioni



### Contributi sociali 2017 (in miliardi di euro)



## I CONTENUTI DEL DECRETO

### Principali interventi

#### SCOMMESSE

Stop alla pubblicit  su giochi e scommesse con vincite in denaro su:



Esclusa la Lotteria Italia

#### DELOCALIZZAZIONI

**Trasloco Fuori Dall'ue**

Ditte restituiranno i contributi pubblici + sanzione

**Trasloco All'interno Dell'ue**

Ditte restituiranno i contributi pubblici + interessi

### Le critiche Confindustria

"Il divieto assoluto   eccessivo, si tratta di attivit  lecite. Occorre immaginare meccanismi differenti, chiarendo gli spot"

"Distinguere tra delocalizzazione buona e quella selvaggia. Il rischio   di disincentivare gli investimenti e limitare la crescita"

FONTE: Rapporto Inps

## Le modifiche in Parlamento

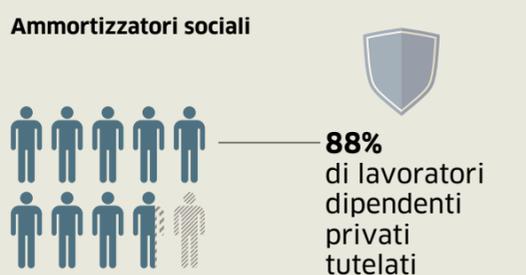
### Bonus per assunzioni stabili

L'esame parlamentare del decreto ha raccolto alcune delle indicazioni arrivate in particolare dal mondo delle imprese. Ecco alcune delle principali novit . **BONUS PER ASSUNZIONI STABILI** Governo e maggioranza hanno trovato un accordo per prorogare al 2019 e al 2020 la normativa vigente sulla decontribuzione al 50% per le assunzioni a tempo indeterminato dei giovani sotto i 35 anni. L'incentivo vale per tre anni ed ha un tetto massimo di 3.000 euro. Senza un intervento ad hoc, la misura, prevista nella manovra 2018, si sarebbe trasformata a partire dal primo gennaio in un bonus meno appetibile per le

imprese, riservato alla platea pi  stretta degli under 30. **PERIODO TRANSITORIO** Il taglio da 36 a 24 mesi della durata massima dei contratti a termine e l'obbligo di motivare con le causali gli eventuali rinnovi saranno valide per i nuovi contratti e le proroghe firmate dal primo novembre. Dall'entrata in vigore della legge al 31 ottobre rimarranno in vigore le vecchie regole. **CAUSALI E ASSUNZIONE** Come sanzione antiprecariet    stato stabilito che superati i 12 mesi di contratto a termine, se non verranno indicate le causali dei rinnovi, il contratto si trasformeranno automaticamente in stabile.

L'INTERVISTA WOLFANGO PIRELLI. Segretario generale Cgil Lecco

# «MENO POSTI A TERMINE E PIÙ CONTRATTI STABILI»



CONTRATTI A TERMINE	
Durata	●● 2 anni
Proroghe	●●●● 4
Causale	Dal primo rinnovo
Esclusi dalla causale	Lavori stagionali
Spese	A ogni proroga 0,5% di spese in più per l'azienda
Indennizzo	Da 6 a 36 mensilità di stipendio

"Favorevoli alla lotta agli abusi, ma le misure sono eccessive rispetto all'obiettivo. Occorre agire sul costo del contratto a tempo indeterminato"

L'EGO

MARIA G. DELLA VECCHIA

«È falso sostenere che le restrizioni poste dal nuovo Dl dignità ai contratti a termine creeranno disoccupazione. Le aziende hanno ordini e lavoro, soprattutto nel metalmeccanico lecchese dove c'è ormai crescita strutturale. Quindi hanno bisogno di persone che lavorano, perciò caleranno i contratti a termine e si amplierà l'area delle assunzioni a tempo indeterminato».

A parlare è il segretario generale della Cgil provinciale, Wolfango Pirelli, che sottolinea come le nuove norme porteranno un ulteriore beneficio «visto che i nuovi limiti si applicano anche alle assunzioni in somministrazione».

**A cosa attribuisce le barricate alzate dagli industriali sui limiti imposti dal nuovo decreto?**

Le attribuisco proprio alla consapevolezza che, pur non volendo, non potranno fare a meno di assumere, dovranno prendersi impegni e responsabilità di lungo periodo, assumendo a tempo indeterminato. Da parte nostra, come sindacato, dobbiamo cogliere l'opportunità per stabilizzare il maggior numero di lavoratori sia chiedendo l'attuazione rigorosa delle nuove norme sia dialogando con le imprese, attraverso accordi ed intese per la stabilizzazione dei lavoratori a termine.

La tesi per cui il reinserimento delle causali e la riduzione delle possibilità di assumere a termine produrranno disoccupazione fa riferimento a quanto sarebbe accaduto in un contesto economico negativo, molto diverso dall'attuale. È il contesto in cui furono fatte dal ministro Poletti, in tempo di pesante crisi economica, le norme di riduzione della causale e allungamento del contratto a termine fino a un periodo massimo di 36 mesi. Oggi a fronte di un quadro economico di intensa ripresa, le aziende possono e devono assumere con maggiore stabi-



Wolfango Pirelli

lità.

**Che evidenze ha sul bisogno, di fatto, delle aziende locali di avere lavoratori in modo continuativo?**

Data l'esigenza di avere bisogno di più lavoro per far fronte alla crescita della produzione, nel Lecchese ci sono aziende che ora ci stanno chiedendo di firmare tramite gli accordi aziendali contratti a tempo determinato in deroga sul nuovo limite massimo di durata ora fissato dal decreto a 24 mesi. Richieste di deroghe per noi inaccettabili. E ci sono aziende del territorio, anche grandi, che fanno ormai un uso ampio degli straordinari e del lavoro festivo, ad esempio in occasione del 25 aprile. Ma nonostante l'esigenza di lavoro e di lavoratori i dati sulle assunzioni a Lecco segnano una forte crescita ma solo per i contratti a termine.

**Quindi in definitiva è un decreto che la soddisfa e che mette davvero k.o. il precariato, come ha detto il ministro Di Maio?**

No, non è una misura come avremmo voluto. È un decreto ancora troppo timido e per certi versi contraddittorio. Reintroduce la causale per il tempo determinato ma solo dopo i 12 mesi di lavoro, e non reintroduce l'ar-

ticolo 18. Da una parte riduce il precariato favorendo la spinta verso l'assunzione a tempo indeterminato, dall'altra si reintroducono i voucher, simbolo di precariato per i quali come noto la Cgil si è battuta fino alla loro abolizione.

**Ci sono comunque imprese che per lavorazioni tipicamente stagionali hanno un chiaro bisogno di reiterare regolarmente contratti di breve durata. Non crede si ritrovin penalizzate dalle nuove norme?**

No. In questo caso ci sono le causali, si possono utilizzare i contratti di lavoro in somministrazione o quelli temporanei. Nel terziario ci sono tutti gli strumenti per far fronte alle esigenze. In agricoltura ci sono le norme sulla stagionalità, che garantiscono una risposta a tale caratteristica. Ma se parliamo di manifatturiero, da un anno e mezzo il lavoro è costante e in crescita e in questo caso non ci sono esigenze di stagionalità.

**Il lavoro stabile è una cosa diversa nei due punti di vista dell'imprenditore e del sindacalista?**

Per gli imprenditori il lavoro stabile è una variabile in relazione al profitto, più si riduce il costo del lavoro più si fanno utili, anche se a farne le spese sono i lavoratori. Per noi è un problema di riduzione della precarietà che è anche sociale ed economica, oltre che ovviamente di occupazione. Noi come sindacato lavoreremo a partire dal fatto che il nuovo Dl è troppo timido, chiederemo di rafforzare le norme che introducono maggiori vincoli per le imprese e torneremo a dare battaglia se saranno reintrodotti i voucher.

**Non la convince nemmeno la reintroduzione parziale di voucher in agricoltura e turismo e limitati a categorie di lavoratori?**

Primo, l'agricoltura ha già forme di voucher utilizzabili. Per il resto abbiamo sostenuto che i voucher possono essere uno stru-

mento a disposizione delle famiglie, non delle imprese per le quali esistono già forme contrattuali flessibili. Comunque valuteremo il testo finale per decidere. Se ne uscirà uno strumento di allargamento della precarietà interverremo, così come abbiamo fatto negli anni scorsi.

**Il Dl rende molto più onerosi i licenziamenti senza giusta causa. Gli imprenditori sono più preoccupati dall'impegno di dover assumere sul lungo periodo o dall'onerosità economica che si ritroverebbero in caso di neoassunti in futuro non fossero più utili?**

Gli imprenditori non sono preoccupati solo per l'aspetto economico. Sono molto preoccupati per le causali, e cercano di spiegarci che la reintroduzione produrrà numerosi contenziosi. In realtà la preoccupazione degli imprenditori è l'obbligo che deriverebbe, a ricorsi persi, alla trasformazione dei contratti a tempo indeterminato. Per l'impresa il vantaggio di non avere la causale sta nel fatto che non deve rispondere a nessuno delle scelte che fa. Siamo sempre al solito punto: gli imprenditori vogliono alti livelli di profitto senza prendersi in carico i lavoratori anche dopo due anni di crescita costante e strutturata.

**Il decreto penalizza le imprese che ottengono aiuti di Stato ma delocalizzano. Cosa ne pensa?**

È giusto, ma con una discriminante. Con chi ottiene benefici ma poi chiude e porta la produzione all'estero serve essere drastico e sanzionare. Ma vanno invece sostenute quelle medie imprese che tengono il cuore della produzione e la ricerca sul territorio e cercano nuovi mercati ed espansione anche insediando fabbriche aggiuntive all'estero. Il tema è fin dove spingersi in questa strategia, e ovviamente il limite sta nell'evitare di chiudere in Italia per aprire altrove. Il ruolo della politica è sostenere le imprese italiane in Italia e all'estero.

## L'imprenditore meccanico «Giusto il fine, non il mezzo»

La testimonianza

Gottfried Huhn è il titolare della BrianTubi «Così è solo un aumento del costo del lavoro»

Sul decreto dignità e sugli effetti sul mondo del lavoro, interviene l'imprenditore Gottfried Huhn, della BrianTubi di Orsenigo. «Personalmente, da imprenditore e cittadino, questo provvedimento è

condivisibile. Dopodiché sorgono inevitabilmente alcune riflessioni su come e che cosa viene proposto - spiega - Rispetto al come ritengo che sarebbe stato utile, per un provvedimento così importante, interpellare le parti interessate, quindi le imprese innanzitutto, ma anche le parti sociali, i sindacati e così via. Questo perché le proposte che vengono fatte sono volte a ridurre la precarietà, e sicuramente questo è un

intento molto nobile, ma sui mezzi e i modi c'è sicuramente da ragionare perché, così come viene proposto, al momento il primo effetto è l'aumento del costo del lavoro. Un aumento che avviene in un Paese nel quale già la relazione tra il costo del lavoro e ciò che il dipendente mette in tasca non è decisamente equilibrata».

Il rischio concreto è che il provvedimento abbia ricadute negative sull'occupazione: «Sì,

in entrambe le direzioni, sia per quanto riguarda i lavoratori, che per quanto riguarda le aziende. A livello di lavoratori abbiamo già assistito a casi in cui, non potendo prorogare o rinnovare il contratto, l'azienda ha preferito lasciare a casa piuttosto che incorrere in problemi. Per quanto riguarda l'azienda, invece, specialmente quella manifatturiera, non vedo alcun interesse a tenere un lavoratore solo per pochi mesi. Lo scopo di un'assunzione, infatti, anche a tempo determinato, è quello di poter formare, fornire conoscenze al lavoratore perché, ormai, i lavori che non presuppongono alcuna conoscenza sono pochissimi. Quindi l'azienda ha tutto l'inten-

teso a poter sviluppare un percorso che sia utile sia al lavoratore che all'azienda stessa. Per ottenere questo si ha bisogno di tempo perché, in tre mesi, non si può giudicare la capacità di un lavoratore che si vorrà poi, eventualmente, assumere».

Il contratto a tempo determinato è strumento privilegiato anche per le carenze del sistema formativo: «È comunque molto difficile oggi come oggi trovare personale qualificato e già con esperienza. Quindi la possibilità di poter provare, di potersi conoscere, è molto importante. Senza questo strumento l'imprenditore si confronta con grandi difficoltà che ne pregiudicano la produttività e la competitività».



Gottfried Huhn

## Decreto Dignità e caso Fiocchi. Cantatore (Fiom): “Difficile replicarlo altrove”

[LN lecconotizie.com/economia/decreto-dignita-e-caso-fiocchi-cantatore-fiom-non-semplce-replicarlo-altrove-468423/](https://lecconotizie.com/economia/decreto-dignita-e-caso-fiocchi-cantatore-fiom-non-semplce-replicarlo-altrove-468423/)



Giuseppe Cantatore (CGIL)

**LECCO – Inizierà questo lunedì la discussione alla Camera sul Decreto Dignità che ha introdotto diverse novità nel rapporto tra lavoratori e aziende, entrate in vigore dallo scorso 14 luglio, e che ora dovrà essere approvato definitivamente dal Parlamento.**

Il Governo Cinque Stelle – Lega punta a superare il vaglio dell’aula entro metà di agosto, nel frattempo sono le imprese e i sindacati a confrontarsi con le nuove regole sui contratti a tempo determinato. E’ successo alla Fiocchi Munizioni dove venerdì è stato siglato un accordo per fare in modo che i lavoratori a scadenza potessero proseguire la loro attività in azienda.

La nuova legge impone che i contratti oltre la durata di 24 mesi non possano essere rinnovati se non con un’assunzione a tempo indeterminato, mentre oltre i 12 mesi l’azienda deve obbligatoriamente indicare la causale sul contratto, dichiarando le esigenze

temporanee dell'impresa (picchi di lavoro, sostituzione di personale...); non più di 4 proroghe concesse, tutto questo con l'obiettivo di limitare la flessibilità che era stata invece introdotta dal Job Act.

In Fiocchi Munizioni erano ben 86 i contratti a scadenza entro l'anno, di cui 36 oltre i 24 mesi. **“Il limite di questa norma è che, per la prima volta in un contesto di diritto del lavoro, non è stata prevista una fase transitoria e ciò ha messo in difficoltà tutti,** anche aziende come la Fiocchi Munizioni che hanno finora dimostrato sempre grande senso di responsabilità nell'utilizzo di contratti a tempo determinato – spiega **Giuseppe Cantatore** della Fiom Cgil – se altri hanno speculato con la flessibilità, questa azienda ha fruito del tempo determinato per costruire delle professionalità che ha saputo stabilizzare e consolidare”.

Una fase transitoria potrebbe essere introdotta nei prossimi giorni e consentirebbe di allungare fino al 30 settembre la possibilità di rinnovo senza causale. “Per il nostro sindacato **ci sono sicuramente aspetti positivi nel decreto ma anche contraddizioni**– prosegue Cantatore – da zero a 12 mesi l'obbligo di causale non è previsto, dopo i 12 mesi sì. Noi crediamo che ci voglia sempre la causale, perché è quello strumento che dimostra i motivi che spingono l'azienda ad un'assunzione a scadenza, quindi ne limita gli abusi”.

“E' una legge – ribadisce il sindacalista della Fiom Cgil – ha avuto il coraggio di intervenire sulla precarietà lavorativa, **allo stesso tempo però reintroduce i voucher** nonostante vi siano molte altre alternative contrattuali su impieghi a chiamata. Non c'è giustificazione su questo”.

Altre aziende dovranno affrontare situazioni analoghe sui contratti in scadenza. L'accordo in Fiocchi è riproponibile altrove? “E' molto difficile – conclude Cantatore – **come Fiom non siamo favorevoli ad andare in deroga alle leggi,** le norme vanno rispettate. In questo caso avevamo a che fare con un'azienda che ha saputo usare in modo corretto gli strumenti contrattuali, stabilizzando nel proprio organico molti lavoratori”.