GIORNALE DI BRESCIA 19 Maggio 2016

Dopo l'accordo alla Imp Pasotti

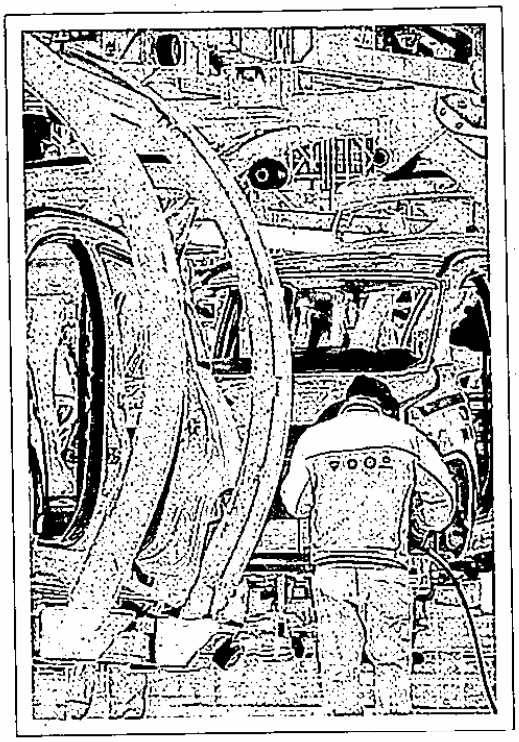
RINUNCIARE AL JOBS ACT? NON IN LINEA CON I TEMPI

FABIO ASTORI - Vice Presidente Relazioni Industriali AIB

Mi è stata chiesta un'opinione sull'accordo aziendale, segnalato dalla stampa locale, recentemente sottoscritto da un'azienda metalmeccanica bresciana (la Imp Pasotti, ndr), poiché caratterizzato da deroghe alle nuove regole sul lavoro e da un aumento significativo del superminimo collettivo per i lavoratori. Premetto innanzitutto che la libertà di iniziativa economica è da un lato costituzionalmente tutelata e dall'altro merita il necessario rispetto anche quando, trattandosi d'impresa non associata, questa decide di sottoscrivere un'intesa non coerente con le posizioni espresse da Confindustria. Ciò premesso, non mi sottraggo alla valutazione che mi è stata richiesta, fosse anche per il ruolo che ricopro e che rende doveroso fare un po' di chiarezza sul tema. Dalle informazioni in mio possesso, l'accordo in questione prevederebbe l'impegno dell'azienda a non installare impianti di videosorveglianza atti a controllare l'operato dei lavoratori e il mantenimento del diritto alla reintegra nel posto di lavoro in caso di licenziamento anche per i nuovi assunti, in palese deroga al «Jobs Act». Una scelta che non posso condividere perché - come ho già avuto modo di sottolineare in altre occasioni - dobbiamo evitare di vanificare un intervento legislativo importante e a lungo atteso che ha restituito dinamismo al mercato del lavoro e ridisegnato norme che

> Da respingere le vecchie logiche dei superminimi e dei premi fissi

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile



Automotive. Addetti alla linea di produzione della Fiat di Pomigliano

troppo a lungo hanno penalizzato la crescita economica ed occupazionale del Paese. Quanto ai contenuti economici dell'accordo, non mi soffermo sull'entità che è legata strettamente alle condizioni di ciascuna impresa. Tuttavia, l'erogazione di un superminimo collettivo, fisso e uguale per tutti, contrasta con le finalità proprie della contrattazione aziendale: migliorare l'impiego dei fattori produttivi e l'organizzazione del lavoro, correlandovi la crescita delle retribuzioni. Affinché ciò avvenga, la contrattazione di secondo livello deve avere ad oggetto solo erogazioni variabili, legate ad obiettivi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale. Questa peraltro è la direzione verso cui ci spingono gli organismi internazionali e le politiche fiscali del Governo. Non mi stanco di ripetere in ogni occasione che è giunto il momento di respingere le vecchie logiche sindacali dei superminimi collettivi, dei premi fissi e del progressivo consolidamento dei premi variabili. Purtroppo le attuali dinamiche del sistema economico, caratterizzato da fluttuazioni sempre meno prevedibili, possono indurre le aziende a valutazioni di breve termine e a sottoscrivere accordi che nel medio-lungo periodo sono destinati a rivelarsi non proficui o addirittura penalizzanti. Lo dico con cognizione di causa, perché è sempre maggiore il numero di aziende che chiedono supporto all'Associazione per rivedere i trattamenti retributivi e normativi nel tempo concessi e ora non più sostenibili. Mi auguro che l'accordo portato all'attenzione del territorio sia stata una scelta sufficientemente ponderata, così radicata nelle specificità aziendali da rappresentare la migliore risposta possibile ad un particolare contesto che spero sfugga alle regole generali dell'economia. Regole che impongono alle aziende di essere pronte in ogni momento a cogliere le opportunità ed i cambiamenti, adattando rapidamente la propria organizzazione e la propria struttura, ivi compresa quella retributiva. Non è sempre ciò che accade, ma l'Associazione esiste anche per questo: analizzare il presente, immaginare il futuro e aiutare gli imprenditori ad agire di conseguenza.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile