



Audizione Commissione Lavoro e previdenza sociale del Senato sul ddl Treu S 3181

Intervento dell'Ing. Marco Vezzani Vice Presidente CIDA – Manager e Alte Professionalità per l'Italia

Ringrazio, a nome della nuova *CIDA – Manager e Alte Professionalità per l'Italia*, il Presidente e i componenti della Commissione Lavoro per l'opportunità che ha offerto di poterci esprimere su un tema, quello della flessibilità in uscita e della solidarietà intergenerazionale, sul quale è concentrata la nostra attenzione da mesi.

Si tratta di una problematica che riteniamo sia assolutamente prioritaria nell'agenda del Governo e delle parti sociali, che urge di una disciplina normativa.

Un problema, quello della necessità di creare nuovi modelli per le risorse umane, che si è creato per il concorso di diverse cause, ovvero:

- l'aumento significativo dell'età anagrafica per acquisire il diritto alla pensione dovuto alla recente riforma del sistema previdenziale;
- la necessità per le aziende di trovare una soluzione per motivare e "riattivare" l'energia dei lavoratori senior, costretti a rimanere in azienda, ripensando al loro apporto professionale
- il momento di crisi economica e di recessione che non favorisce certo la crescita delle nostre imprese e dei livelli occupazionali, rendendo quasi impossibile per le aziende programmare l'entrata di nuove risorse.

In modo particolare è auspicabile che incentivi specifici, anche nell'ambito del provvedimento oggi in esame, vengano previsti per le PMI, soprattutto per quelle che operano nel settore dell'alta tecnologia e per le quali ha particolare senso il meccanismo del "passaggio delle competenze".

Tutti questi fattori fanno sì che oggi sia richiesto alle imprese un grosso sforzo per esplorare soluzioni innovative per la gestione del personale e per trovare un equilibrio tra le sue varie componenti senior e junior.

In una indagine svolta nel 2012 dalla nostra Federazione dei dirigenti del commercio, Manageritalia, è stato chiesto agli associati se ritenessero necessario "passare da una retribuzione legata all'anzianità ad una collegata al merito" per meglio "rispondere a un mondo del lavoro che vede le persone cambiare sempre più spesso azienda e le obbliga a restare al lavoro sino a 67 anni e oltre".

Ebbene più dell'88% degli intervistati ha dichiarato di essere abbastanza o molto d'accordo. Sempre Manageritalia, e in particolare il Gruppo Donne Manager, sta studiando in questi mesi un progetto, da presentare alle aziende, che coniughi una riduzione della prestazione del dipendente senior con il tutoraggio di un giovane lavoratore.

La CIDA pertanto vuole complimentarsi con la Commissione, e in particolare con il Sen. Treu che ha presentato il disegno di legge oggetto dell'audizione di oggi, per aver fornito una ipotesi di soluzione normativa, che noi riteniamo assolutamente apprezzabile.

Il modello proposto si basa sull'alleggerimento del costo del lavoro del dipendente *senior* tramite il part-time e la contestuale introduzione di sgravi contributivi come incentivo all'ingresso del lavoratore *junior*.

Siamo convinti che la flessibilità in uscita (per consentire ai lavoratori maturi il raggiungimento dei requisiti alla pensione) e gli incentivi in entrata (per favorire nuova occupazione) sono le due leve strategiche che potrebbero consentire alle aziende di ripartire, di recuperare produttività salvaguardando le aspettative delle due diverse generazioni di lavoratori senza creare contrapposizioni ma anzi prevenendo un potenziale conflitto sociale.

Il compito del legislatore oggi, dopo le riforme varate dal governo tecnico, compresa quella relativa al mercato del lavoro, è quello di creare i pre-requisiti per mettere in condizione le nostre aziende, il nostro sistema produttivo, di avere gli strumenti necessari per sostenere la ripresa e intercettare i momenti di opportunità di crescita.

La CIDA è favorevole al modello proposto dal disegno di legge Treu S 3181 ma suggerisce le seguenti modifiche volte a migliorare l'impianto legislativo:

Contratto part time (Art. 1). Sugeriamo che, nel caso dei dirigenti (che come è noto non hanno la tutela reale del posto di lavoro), il nuovo contratto part-time possa essere stipulato a tempo determinato, al fine di evitare che il rapporto di lavoro possa essere interrotto anzitempo. Si osserva che i dirigenti, per il ruolo e l'alta funzione da essi ricoperti, costituiscono una categoria in grado di offrire particolari competenze, esperienze e professionalità in ambito aziendale. Anche per questo motivo, per la dirigenza andrebbe dunque prevista una regolamentazione che tenga conto delle sue specifiche esigenze.

Part-time misto ad anticipo pensione (Art. 2) Esprimiamo perplessità circa la previsione di un anticipo della pensione per tredici mensilità a partire dalla decorrenza della prestazione a tempo parziale, che costituirebbe una soluzione farraginoso, e comunque assicurerebbe una compensazione solo parziale. In aggiunta a ciò si sottolinea la difficoltà, per gli interessati, di valutare con precisione l'entità del vantaggio. La difficoltà di effettuare un'analisi precisa dell'ipotesi prospettata ci induce a privilegiare un'altra previsione.

Per bilanciare la riduzione della retribuzione sarebbe più opportuno, secondo la CIDA, collegare pertanto, l'integrazione alla parte variabile della retribuzione, incentivata fiscalmente. A nostro avviso infatti va un po' sfatata l'immagine del dipendente senior demotivato e stanco, costretto a permanere in azienda suo malgrado. Le organizzazioni dei dirigenti ritengono, al contrario, che si potrebbe motivare molto il lavoratore maturo collegando l'entità della sua retribuzione al "merito", alla qualità del suo lavoro, con il raggiungimento dell'obiettivo, concordato con l'azienda, di formare il giovane occupato.

Si potrebbe prevedere quindi una tassazione agevolata, con aliquota del 10 % (la medesima prevista per le somme erogate per l'incremento della produttività ai dipendenti del settore privato da diversi provvedimenti, da ultimo anche la legge di stabilità per il 2012) sulla quota di retribuzione variabile collegata all'esito della formazione.

Andrebbe poi valutata la possibilità di prevedere la decontribuzione sulle medesime quote di retribuzione (che quindi non concorrerebbero al calcolo della prestazione futura da parte dell'Inps).

Solidarietà intergenerazionale (Art. 3). Il disegno di legge S3181 stabilisce che i lavoratori di età non superiore ai 35 anni assunti ai sensi del medesimo disegno di legge, devono acquisire, al termine del periodo incentivato, una “professionalità di livello pari a quella del lavoratore anziano”. Chiediamo che, nel caso in cui il tutor sia un dirigente, tale condizione sia posta con obiettivi chiari ma che non sia vincolante, perché potrebbe risultare talvolta irrealizzabile. Esprimiamo, inoltre, dubbi sui meccanismi di cui all’art. 3 volti ad evitare abusi ma che rischiano di essere troppo teorici o di prestarsi a loro volta ad abusi (indennizzo al lavoratore che non ha raggiunto il livello di formazione previsto).

Sono dunque necessari strumenti di semplice verifica del raggiunto livello di formazione che non possono essere demandati ad una fase attuativa della legge ma essere espressamente previsti da quest’ultima.

Concludendo, la CIDA auspica che il disegno di legge Treu possa suscitare un cambio culturale nelle aziende, un nuovo patto tra tutti gli attori coinvolti nelle relazioni sindacali, che si basi sul rilancio della produttività e sulla valorizzazione del merito attraverso forme di collaborazione virtuose tra le diverse generazioni di lavoratori, nell’interesse comune di salvaguardare e far sviluppare l’occupazione.

Una sfida, questa, in parte già raccolta da Confindustria e dai sindacati nel recente rinnovo 2013-2015 del contratto del settore chimico-farmaceutico, che ha previsto un apposito “Patto di solidarietà intergenerazionale” con cui le aziende si impegnano ad assumere giovani in cambio della trasformazione da full-time a part-time del contratto da parte dei lavoratori anziani.