

## Flessibilità. Le anomalie del mercato Scaroni: il posto fisso frena la crescita

Emma Farné  
ROMA

**Farné:** Fa bene, un mercato del lavoro liberalizzato e flessibile. Non solo alle aziende e all'economia dei Paesi che lo adottano, ma anche ai lavoratori. Funziona in Inghilterra e negli Stati Uniti. Però in Italia non decolla. Lo sottolinea Paolo Scaroni, amministratore delegato dell'Eni. «Solo da noi e in pochi altri paesi dell'Europa continentale - dice l'ad in un dibattito di Cortina - incontra a Cortina d'Ampezzo con Maurizio Sacconi, ministro del Lavoro - gli imprenditori e i capi azienda passano il tempo a lambiccarsi il cervello su come non assumere, vedendo in ogni neo assunto un'inscindibile obbligazione quarantennale».

In sostanza l'Italia tornerà a correre se abbandonerà l'idea del lavoro fisso e garantito per fare posto alla meritocrazia. «Sono convinto - ha detto Scaroni - che se riusciremo a toglierci di dosso la cultura del posto sicuro, degli aumenti uguali per tutti e della tutela a ogni costo di chi non si impegna, il nostro formidabile paese, ricco di talenti e di intelligenze come nessun altro, riprenderà a correre e a riconquistare posizioni di preminenza nell'economia globale».

Con un mercato aperto, come quello degli Stati Uniti, il tempo medio di disoccupazione è di un mese. L'ad Eni ricorda che in Italia, invece, più della metà dei disoccupati lo sono da più di un anno. Mentre i giovani sono precari o senza lavoro perché vittime di un sistema che protegge chi ha il lavoro a tempo indeterminato. Se le imprese «potessero ridurre il personale con adeguati ammortizzatori sociali, si creerebbero centinaia di posti di lavoro». I lavoratori potrebbero rientrare nel mercato, dove le aziende «hanno tutto l'interesse a tenerci stretti i dipendenti su cui han-

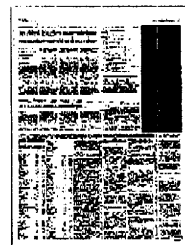
no investito». Dipendenti che, motivati da un rapporto di lavoro che potrebbe finire dall'oggi al domani, si «danno da fare per difendere il proprio posto. Si aggiornano. Dando prova delle proprie capacità».

Punti su cui è intervenuto anche il ministro Sacconi: «Nessuna legge - ha sottolineato - può dare la sicurezza del posto di lavoro. Non c'è articolo 18 che protegga un lavoratore quando un'azienda chiude». Il ministro ha poi annunciato le prossime misure per il welfare: un Libro bianco, derivazione del Libro verde e un tavolo con le Regioni per ridiscutere la for-

### L'AGENDA DEL GOVERNO

Sacconi: «A novembre un Libro Bianco per definire un nuovo modello sociale. Bene la scelta di Bonanni di accelerare sui contratti»

mazione. Sul fronte contratti, invece, l'auspicio che entro settembre le parti sociali raggiungano un accordo. Bene quindi, per Sacconi, l'accelerazione della Cisl, pronta a firmare da sola con Confindustria. Come ha spiegato il ministro Sacconi, il Libro bianco di novembre sarà un «documento che conterrà la visione di un nuovo modello sociale, di una nuova architettura dei servizi, anche con atti normativi». Sarà prodotto alla fine delle consultazioni previste nel Libro Verde con istituzioni e parti sociali. Per quando riguarda la formazione invece, in Italia «è stata un grande fallimento. Bisogna rovesciare l'impastazione, l'impresa è un luogo formativo, come il lavoro è parte del processo educativo». Nei prossimi giorni, ha spiegato il ministro, sarà convocato «un tavolo con Regioni e parti sociali per rovesciare la formazione come un calzino».



## **In risposta al nostro “Amministratore delegato”**

A seguito dell'articolo comparso in data 27.08.2008 sul quotidiano il Sole 24 Ore, contenente alcune affermazioni del nostro Amministrazione delegato P. Scaroni, desideriamo sottolinearne alcuni punti significativi nella speranza di mantenere viva, seppur ridotta al lumicino, l'opposizione sociale nei nostri posti di lavoro.

Afferma il Presidente che nel mondo del lavoro anglosassone la completa liberalizzazione e flessibilità del rapporto di lavoro garantisce una piena e costante occupazione; tralascia però di esporre cosa realmente significhi, nei fatti, la perdita del posto di lavoro, istantanea e senza giustificazione alcuna rimessa solamente ai datori di lavoro. Le condizioni salariali, di assistenza sanitaria (addirittura discrezionale per parte del datore di lavoro in alcuni di quei Paesi) e previdenziali dei lavoratori dei citati “Paesi modello” sono sotto gli occhi di tutti e riportate nei normali bollettini pubblicati dagli Uffici del lavoro locali.

Paesi in cui i due terzi della popolazione assume regolarmente psicofarmaci ed ansiolitici dovrebbero indurre a riflessioni profonde sullo stato di effettivo benessere delle medesime, riteniamo fondato imputare tali fenomeni a stati di perenne instabilità ed insicurezza economica e sociale, cui conseguono inevitabili crisi familiari e affettive.

Le delocalizzazioni verificatesi negli stessi Paesi, nel corso degli ultimi anni, hanno creato stati di desertificazione industriale tali da contribuire ad innescare pericolosissime situazioni di default sociale, di cui gli effetti sui mutui effettuati per l'acquisto delle abitazioni sono solo un esempio.

Curiosità della storia, guarda caso, anche i Paesi presi ad esempio hanno conosciuto il maggior periodo di benessere tra gli anni '60 e gli anni '80, quando il cosiddetto “ceto medio” (alias classe lavoratrice) godeva di occupazioni stabili e ben retribuite.

L'affermare che un rapporto di lavoro che può finire dall'oggi al domani sollecita al darsi da fare, ad aggiornarsi, ecc. esprime a parer nostro una singolare inconsapevolezza del problema o, peggio una significativa insincerità di fondo.

Il poter licenziare senza giusta causa, sopprimendone la riassunzione obbligatoria in mancanza, mette il lavoratore in uno stato di totale asservimento nei confronti delle aziende, a cui inoltre è di fatto rimessa la valutazione sull'impegno e la produttività: e in realtà come l'Eni ci sarebbe molto da dire.....

A livello meramente sanzionatorio, inoltre, sia i Contratti Nazionali di Lavoro che i regolamenti interni prevedono già le singole fattispecie di infrazioni ed inadempimenti tali da configurare anche l'eventuale licenziamento del lavoratore (applicazioni riscontrate negli ultimi tempi anche nella nostra Azienda in più di una applicazione).

Nelle economie definite “più dinamiche e competitive” il tasso di sostituibilità tra lavoratori genera inoltre sempre maggiori conflitti generazionali tra chi, visto l'inevitabile passare degli anni, si ritrova fisicamente ed intellettualmente meno recettivo ai repentini cambiamenti tecnologici e chi, relativamente più giovane, e' reclutabile ad un costo in continua decrescita retributiva. E' questa la competizione reale che si vuole raggiungere?

Economie in forte crescita, quali ad esempio la Cina, hanno introdotto di recente lo Statuto dei lavoratori, limitando significativamente la possibilità di licenziare discrezionalmente, allarmati da fenomeni di instabilità crescente a livello sociale.

Le proposte volte a ridurre le tutele ai lavoratori hanno come epilogo ineluttabile l'esclusione di un numero sempre maggiore di lavoratori e la conseguente sempre maggiore iniqua distribuzione della ricchezza, oltre alla creazione di uno stato di perenne precarietà (non retribuita inoltre quanto i milionari incarichi “a termine” di Presidenti ed Amministratori delegati che reclamano tali misure).

La deificazione in atto del superprofitto vediamo produrre solamente distruzione sistematica della famiglia, costante peggioramento delle condizioni di lavoro, della stabilità e del potere di acquisto delle classi lavoratrici; il minamento in pratica delle basi della Società e della coesione sociale.

Il desiderio di stabilità nasce con l'uomo e pensiamo non vada sacrificato in nome di una economia pretesa in continua crescita, da cui una esasperata competizione che, ridotta ai minimi termini, genera il “tutto contro tutti”.

**FEMCA CISL SNAM  
PARMA**