

Le nuove norme anti-delocalizzazioni

Lavoro, non ripetiamo il flop

di Marco Bentivogli

In Italia non si leggono i dati e non si fa mai un bilancio sincero sull'efficacia delle leggi esistenti. Il decreto Dignità oggi in vigore, elaborato dal Contel, conteneva una parte "anti-delocalizzazioni" che non ha prodotto alcun risultato. Non solo non ha sanzionato alcuna azienda, ma neanche fatto cambiare propositi alle aziende che volevano delocalizzare. Partiamo da qui: il Dl Orlando-Todde ha il buon proposito di occuparsi di responsabilità sociale d'impresa, ma non tenendo conto dei risultati della legge in vigore ne perpetua l'impostazione sbagliata. Sia chiaro, che le aziende siano vincolate alla responsabilità nei confronti del territorio e dei lavoratori con informazione preventiva e vincoli rispetto ai finanziamenti pubblici è assolutamente condivisibile, vedere i nostri lavoratori andare all'estero a trasferire competenze come anticamera della delocalizzazione è indecente, ma proprio per questo bisogna andare oltre i provvedimenti-propaganda. Cosa prevede la bozza del Dl anti-delocalizzazioni?

In estrema sintesi, secondo lo schema del provvedimento si introducono per le aziende sopra 250 dipendenti (quelle che arrivano al Mise e vanno sui giornali, ovvero un'esigua minoranza di quelle che delocalizzano o chiudono senza delocalizzare, o chi delocalizza un pezzo alla volta), sono necessari sei mesi di preavviso prima della chiusura e dell'avvio della procedura di licenziamento, con l'indicazione delle ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative del progetto di chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura, l'obbligo di presentare un piano di "mitigazione delle ricadute occupazionali" e un percorso di reindustrializzazione di almeno 3 mesi durante i quali va cercato un potenziale acquirente. Oltre a sanzioni pari al 2% del fatturato per chi se ne va nei 3 (o cinque) anni successivi all'incasso di fondi pubblici. Se le sanzioni, già previste dalle leggi già in vigore, si sono rivelate come vedremo armi spuntate, la falla più evidente riguarda la procedura di reindustrializzazione. Queste imprese sarebbero tenute a dare comunicazione preventiva con l'indicazione delle ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative del progetto di chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la

chiusura. Il procedimento rischia di essere molto "barocco" e di poca sostanza, per cui passati i 6 mesi, espletate le procedure, l'azienda otterrebbe una sorta di via libera. Nelle aziende sindacalizzate i 6 mesi di tempo, con atteggiamenti piuttosto maldestri, le aziende li prevedono, non esplicitamente, quasi sempre. Scoprimmo la decisione di Whirlpool di chiudere Napoli attraverso la lettura fugace di alcune slides che contenevano una "X rossa" sullo stabilimento di Napoli. Da allora son cambiati due governi e l'azienda non ha cambiato intenzioni. Nel decreto cosa accade se non si trova un acquirente? Nulla. Anche perché potrei scrivere un libro sui "finti acquirenti", le finte cordate che si sono affacciate in questi anni nelle vertenze industriali. Ricordo una "cordata cinese" che voleva acquistare Alcoa che aveva sede legale in un negozio di materiale elettrico di Lucca. Il Dl Orlando-Todde si propone finalità giuste ma si esaurisce in strumenti inefficaci e solo propagandistici. Non a caso si ispira alla Loi Florange, approvata dal presidente francese Hollande in campagna elettorale. Florange è lo stabilimento di ArcelorMittal con un forte valore simbolico, qui furono fatte le colate di acciaio per costruire la Torre Eiffel sotto la proprietà della cooperativa Sollac che poi vendette a Unisor, e infine ArcelorMittal. Nel 2018 la conferma della chiusura dell'area a caldo (altiforni fermi dal 2012). In sostanza la legge francese si ispira ad una vertenza in cui l'intervento non ha funzionato e la legge italiana si ispira alla legge francese. Non è una bella premessa. Come, peraltro, ha ricordato il ministro Patuanelli. Cosa fare? Analizzare il Paese che attrae più investimenti diretti esteri, la Germania. I salari e le competenze sono forti. La Pa, la giustizia, le infrastrutture, l'innovazione sono vicine a persone e imprese. L'apparato industriale in Germania andò in crisi all'inizio del 2000, ne uscì puntando su affidabilità di sistema e innovazione, progettando industrie 4.0, già forte della rete Fraunhofer del sistema duale delle competenze. Noi siamo più indietro e ci ostiniamo a non detassare il lavoro. La pressione fiscale su chi lavora (e paga tutte le tasse) e genera lavoro è la più alta. Partiamo da qui. Ma rinunciare alla propaganda è dura per chi vi costruisce la sua fortuna politica.

