

## Le imprese aderenti a Confindustria Cremona

ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DI CREMONA

Al 31 dicembre 2013 si contano 452 imprese aderenti con 22.242 dipendenti di cui:

<b>151</b> imprese da 0 a 10 dipendenti (34%)	<b>203</b> imprese da 11 a 50 dipendenti (45%)	<b>80</b> imprese da 51 a 250 dipendenti (17%)	<b>18</b> imprese oltre i 250 dipendenti (4%)
--	---	---	--

Associazione Industriali  
Cremona

# «Jobs Act spartiacque»

Il commento di Rossano Bonetti, vice presidente dell'Associazione Industriali  
«Riforma tassello importante. Ma il Paese riparte se si crede nelle imprese»

di Alessandro Rossi

nativo in Gazzetta Ufficiale.

Con i primi due decreti attuativi del Jobs Act, pubblicati sabato scorso sulla Gazzetta Ufficiale, è iniziata la rivoluzione nel mondo del lavoro, valutata positivamente da Confindustria e dalle associazioni di categoria, ma accolta assai tiepidamente dai sindacati e da una parte del mondo politico. La riforma, prevedendo il superamento dell'art. 18, consentirà alle imprese iniziare ad assumere con il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Altro elemento di grande importanza ha a che fare con il riordino della normativa sugli ammortizzatori sociali e l'applicazione del nuovo sussidio di disoccupazione (Naspi) che entrerà in funzione da maggio. La tutela si estende quest'anno anche ai collaboratori. Ne abbiamo parlato con Rossano Bonetti, vicepresidente dell'Associazione Industriali di Cremona.

## Vicepresidente, a chi si applica la disciplina del contratto a tutele crescenti?

Troverà, in particolare, applicazione per tutte le assunzioni successive alla data di entrata in vigore del decreto attuativo (con la sola esclusione dei dirigenti) ma anche per tutti i lavoratori già in forza in aziende che, a ragione di una nuova assunzione a tempo indeterminato con contratto a tutele crescenti, supereranno il requisito dimensionale dei 15 dipendenti. In questa seconda, e limitata, ipotesi, pertanto, il contratto a tutele crescenti troverà applicazione anche ai rapporti già in essere prima della pubblicazione del decreto attuativo della legge delega. E' stato, poi, aggiunto che la nuova disciplina si applica anche nei casi di conversione dei rapporti di apprendistato e dei contratti a termine in contratto a tempo indeterminato, che avverranno dopo la pubblicazione del decreto defi-

Secondo Maurizio Landini il Jobs Act è stato dettato da Confindustria. Che cosa ne pensa? Il provvedimento è stato adottato dal governo per rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro e riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo. Noi riteniamo che il Jobs Act vada nella giusta direzione ed abbia finalmente aperto un nuovo cantiere per il welfare italiano.

## Ci sono state tante polemiche sul fatto che si è di fatto abrogato l'art. 18.

Non è così. La reintegra nel posto di lavoro rimane e penso ai casi di licenziamento discriminatorio, in cui oltre alla reintegrazione vi è anche un risarcimento del danno. Trova spazio una tutela risarcitoria invece nei casi di licenziamento economico attraverso una predeterminazione della misura dell'indennizzo che tiene anche conto dell'anzianità del lavoratore.

## Risulta come ulteriore novità una soluzione conciliativa.

Un'altra importante innovazione è la previsione di un meccanismo volto a risolvere le controversie relative al licenziamento attraverso l'offerta di un importo (non soggetto ad oneri fiscali e contributivi) già definito dalla legge, a titolo conciliativo, che il datore di lavoro potrà effettuare entro i termini di impugnazione del licenziamento stesso (60 giorni). L'accettazione dell'offerta estingue ogni questione attinente al licenziamento.

## Quando è necessaria la sussistenza del fatto materiale?

Assume un particolare rilievo nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa. La sua assenza



Nella foto il vice presidente dell'Associazione Industriali di Cremona Rossano Bonetti

determina una tutela reintegratoria.

## Con il nuovo contratto cosa accade quando si verifica una sostanziale sproporzione tra il fatto accertato e la sanzione applicata?

Qualora non sia in discussione l'esistenza del fatto materiale che ha portato all'interruzione del rapporto di lavoro ma la sproporzione "tra fatto accertato e sanzione applicata" sembra sempre applicarsi una tutela indennitaria.

Secondo un recente sondaggio

realizzato da Confindustria Padova quasi il 25% delle imprese di quella provincia assumerà con il contratto a tutele crescenti.

Il sondaggio conferma che gli imprenditori sono pronti a fare la loro parte. Con l'approvazione del decreto sulle tutele crescenti e con gli interventi sul contratto a termine, si è finalmente realizzata una positiva inversione di tendenza che, se proseguirà senza cedimenti, sposterà il baricentro sul contratto a tempo indeterminato e quindi sulla stabilizzazione del lavoro.

Un altro 40%, invece, è ancora in attesa di formarsi un'opinione chiara sul nuovo regime. Il provvedimento è articolato e comunque rappresenta davvero uno spartiacque rispetto alla vecchia disciplina. Dunque, per essere assimilato compiutamente, servirà un po' di tempo.

## Vicepresidente, il Jobs Act è appena diventato operativo. Quali sono le vostre aspettative sul 2015?

In linea generale il giudizio sui decreti è positivo. Naturalmente, su alcune cose ci eravamo espressi diversamente, e penso alla linea di applicare le nuove regole a tutti i rapporti di lavoro compresi quelli già in essere.

Ma, in linea di massima, l'attuazione della riforma del lavoro ha finora proceduto in buona coerenza con le linee generali delineate dal Governo e, sostanzialmente, condivise da Confindustria.

Il Jobs act è un tassello importante in un sistema che ha bisogno di essere riformato.

Certo non è una legge che può rilanciare l'occupazione. Saremo ripetitivi ma per far ripartire il paese bisogna credere nel suo motore che sono le imprese. Ma per sostenere le imprese è importante anche una buona disciplina del lavoro.



## OPPORTUNITÀ

Il Jobs Act ha finalmente aperto un nuovo cantiere per il welfare

## ART. 18 SÌ O NO?

La reintegra è mantenuta per i casi di licenziamento discriminatorio

## IN PRIMA LINEA

Imprese pronte a fare la loro parte nella stabilizzazione dei contratti



MESSE A PUNTO ALCUNE ATTIVITÀ DI ANALISI PER LE IMPRESE ASSOCIATE

## Organizzazione e gestione al centro

Nell'ottica di potere fornire indicazioni e sostegni sempre più puntuali l'Associazione Industriali di Cremona ha messo a punto alcune attività di analisi per le imprese associate che possano aiutarle in questi ambiti:

- aiutare a recuperare efficienza
- supportare nel presidio dei mercati
- mantenere nel tempo/sviluppare vantaggi competitivi

- sostenere la crescita in un'ottica di discontinuità rispetto alle azioni del passato

Si è pensato di intervenire, con strumenti di check up, su aree molto delicate: organizzazione/ processi e commerciale. Check-up sui processi e sull'organizzazione: sono indirizzati a valutare le possibili aree di miglioramento dell'efficienza nell'organizzazione della produzione e del lavoro, nel coinvolgimento delle risorse

umane;

Check-up commerciale: analizzare l'efficacia dell'organizzazione commerciale dell'azienda con riferimento ai principali competitors e le aree di miglioramento relativamente a vendite, distribuzione, mercati.

I servizi verranno resi direttamente in azienda e verranno così concepiti:

- Check-up sui processi e sull'organizzazione: due mezza giornate in azienda dedicate all'analisi appropof-



dei processi produttivi e dell'organizzazione;

- Check-up sull'area commerciale: due mezza giornate in azienda dedicate alla valutazione dell'organizzazione commerciale rispetto ai prodotti venduti / mercati di sbocco;
- Check-up sui sistemi di controllo della gestione: due mezza giornate per valutare l'adeguatezza del sistema di contabilità industriale e l'efficacia della reportistica interna.