

# Incontri sul mondo del lavoro

## Prima puntata: l'imprenditore

di VERONICA FARINELLA

**M**ario Montonati è amministratore della società "Giovanni Clerici & Figli", con sede a Gallarate, insieme al cugino Dott. Filippo Clerici.

*È da sempre impegnato nell'associazionismo imprenditoriale, che considera uno strumento indispensabile per supportare le istanze delle imprese.*

**Prima di parlare della tanto discussa Legge Biagi, le chiedo di delineare i caratteri strutturali della sua azienda e del settore produttivo in cui essa si inserisce, al fine di comprendere il suo punto di vista - settoriale sulla questione.**

L'azienda si inserisce nel settore tessile, in particolare si occupa della nobilitazione per conto terzi, ovvero nella tintura di tessuti. Azienda di piccole dimensioni, storica, ed è presente nel territorio da circa 139 anni. L'età anagrafica dell'azienda è significativa per l'attività industriale, dimostra di aver lavorato bene, aver condotto l'azienda con passione, serietà ed equilibrio; caratteri capaci di far superare tutte le problematiche sia quelle puramente gestionali sia quelle legate al "mondo esterno", quale la concorrenza. Significativa anche se si guarda la struttura del settore tessile. Settore che ha conosciuto diversi cicli economici: iniziale fase di espansione e di rapida crescita e attuale fase di contrazione se non addirittura di declino che provoca l'espulsione dall'economia di molteplici aziende. Aver resistito e continuare a "vivere" nel settore esprime l'importanza di saldi valori d'impresa. L'impresa è sempre fedele a principi morali e sociali inculcati nel tempo dalle direzioni via via succedutesi. Infatti l'attuale struttura produttiva è la diretta conseguenza di una filosofia d'impresa, sempre attenta a tutte le esigenze che il segmento terziario impone, adattandosi all'evoluzione dei mercati attraverso l'adozione di strumenti innovativi e di qualità e prestando particolare attenzione anche alle problematiche ambientali.

**Per quel che riguarda più da vicino i rapporti con i dipendenti?**

Innanzitutto l'azienda ha circa 60 dipendenti. Essendo una realtà di piccole dimensioni è facile

instaurare un rapporto più "personale/affettivo". È fondamentale ricordare che la prestazione lavorativa di un dipendente è legata non solo alla retribuzione ma anche alla soddisfazione delle aspettative personali e al clima che caratterizza l'ambiente lavorativo. Pertanto lo scopo dell'impresa, raggiungimento del massimo utile, si può realizzare grazie alle "risorse umane". Si genera così un ciclo: il datore di lavoro offre attività lavorativa necessaria per il sostentamento creando condizioni ambientali favorevoli per i dipendenti; i dipendenti in una atmosfera serena e stimolante, sono incentivati a svolgere in maniera efficiente le proprie mansioni e a ottenere un prodotto di buona qualità per il mercato; prodotto che venduto realizza l'obiettivo principale dell'azienda: ottenere un risultato economico positivo.

Durante la vita dell'azienda non è stato mai licenziato un dipendente (solo in un'ipotesi di giusta causa); le dimissioni da parte di dipendenti avevano per lo più motivazioni legate "alla ricerca" di impieghi in settori diversi da quello tessile; la crisi non si è mai scaricata sul dipendente, non si è mai fatto ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni.

**"Riformare il mercato del lavoro è la condizione per conseguire l'obiettivo di aumentare l'occupazione, accrescendone la qualità", questa è l'idea che stava alla base della legge emanata da Biagi. La Legge Biagi si è resa necessaria per ridurre le distanze che il mercato del lavoro italiano presentava con gli altri Paesi europei. Nonostante ciò, si ritiene che il mercato del lavoro italiano continua a essere in una posizione di svantaggio nella competizione internazionale. Cosa ne pensa, la legge emanata e attuata con i diversi decreti ha raggiunto gli obiettivi che si è posta: aumento di occupazione e di qualità? Che cosa ha funzionato? Che cosa non funziona? Quali modifiche apporterebbe**

**alla disciplina normativa?**

Partendo dal presupposto che niente è perfetto, penso che la riforma di lavoro presentata con la Legge Biagi e gli strumenti da essa contemplati sono stati in grado di “rompere gli schemi”, migliorare la situazione del mercato di lavoro. Il mondo del lavoro necessitava di una tale riforma, anche se è stata una riforma considerata impopolare. Considerata impopolare perché, se sono cambiati i rapporti di lavoro, le diverse tipologie di lavoro e la struttura del mercato (dalle piccole realtà alla realtà globalizzata), ciò che non è cambiato è il “modo di ragionare”; occorre avere un atteggiamento diverso quando si affrontano i problemi legati al mondo-lavoro. Ciò che non funziona non è la Legge è l’uso che se ne fa. Le positive novità introdotte dalla legge possono trasformarsi in negative se manca serietà, buona fede, valori fondamentali per l’instaurazione di un rapporto lavorativo. Come in tutti rapporti occorre individuare la meta che si vuole raggiungere, meta che può essere raggiunta trovando un giusto equilibrio tra i vantaggi e svantaggi e rispettando le regole dettate. I furbi ci sono, questo non si può negare, ma il comportamento di tali soggetti non può ripercuotersi sulle novità introdotte dalla legge. I dati statistici rilevano che le assunzioni con forme contrattuali “atipiche” sono maggiori rispetto a quelle con forme tradizionali; inoltre tali dati registrano che la maggior parte delle assunzioni con forme contrattuali atipiche si trasformano in rapporti a tempo indeterminato. La mancata trasformazione può discendere non solo da un comportamento scorretto imprenditoriale a danno dei più deboli, ma anche per la mancanza di requisiti, necessari a rispondere alle richieste, da parte del lavoratore.

**È responsabilità di qualunque Governo adottare misure appropriate, secondo Biagi, anche a “costo di impopolarità”. Cosa dovrebbe fare un Governo per migliorare il “mondo lavoro”? Quali sono le misure appropriate da adottare per rendere effettivo il principio costituzionale dettato dall’articolo 4 della Costituzione “La repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un’attività o una funzione che concorra al progresso materiale e spirituale della società”? Ci siamo avvicinando alle elezioni, quali sono le sue speranze nella politica del lavoro?**

Le mie Speranze future nella politica del lavoro: vedere l’attuazione di una reale politica industriale, la adozione di una concreta “strategia”, necessaria a far uscire le imprese dalla crisi. Si è stanchi di provvedimenti governativi dell’ultimo secondo, ovvero solo in situazioni di emergenza. Occorre risolvere i problemi già dal primo campanello d’allarme. Per la realizzazione di una politica d’impresa è necessario aver chiaro che ruolo e che significato dare all’impresa. L’attività industriale è considerata un bene per la ricchezza del Paese, ma spesso l’impresa viene considerata un male. Allora innanzitutto occorre risolvere questa apparente contraddizione, risoluzione che impone trasparenza e chiarezza nella progettazione della Politica Lavoro.

**Tale legge che effetti ha avuto nel suo settore? Come concretamente si è avvalso di tale legge? Quali sono stati i suoi vantaggi e/o svantaggi con l’emanazione di tale legge?**

Nel contratto nazionale del settore tessile, diversi sono gli strumenti innovativi e flessibili introdotti. L’introduzione di tali strumenti oltre a comportare dei vantaggi economici sono stati necessari a risolvere quei periodi di crisi, salvaguardano il dipendente dalla perdita del posto di lavoro o di avvalersi di ammortizzatori sociali.

Nella mia esperienza le assunzioni con contratti atipici sono state trasformate a tempo indeterminato. Non c’è motivo di non assumere un lavoratore se rispecchia le caratteristiche richieste!