

«Le grandi società che ristrutturano non hanno altra soluzione che quella di ridurre il personale più anziano».

Ma l'Italia non è un'azienda per vecchi

Il responsabile risorse umane della Telecom analizza le riforme da fare.

DI GUIDO FONTANELLI



ALBERTO CATTANEO/FOTOGRAFIA

Più energia, meno esperienza
Una manifestazione contro la modifica dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Facile stabilire che tutti andremo in pensione a 67 anni: ma poi le aziende hanno davvero voglia di tenersi in ufficio e in fabbrica tutti questi capelli grigi? La verità è che non ne hanno convenienza, almeno fino a quando l'Italia continuerà a crescere poco e gli stipendi si gonfieranno in modo automatico in base all'età e non alle competenze. Come chiarisce in questa intervista Antonio Migliardi, 53 anni, responsabile delle risorse umane della Telecom, un gruppo da 84 mila dipendenti di cui 58 mila in Italia.

Che impatto ha su una grande azienda l'allungamento dell'età pensionistica? E questo non fa a pugno con l'esigenza delle imprese di rinnovare il personale inserendo più giovani?

Indubbiamente l'invecchiamento della forza lavoro è un fattore negativo

per un'azienda: gli automatismi retributivi previsti dai contratti rendono ogni anno più costoso il personale. Inoltre con l'età la competenza delle persone può anche aumentare, ma certamente l'energia diminuisce. E un'azienda sta in piedi se ha un giusto equilibrio tra persone competenti e persone energiche. Quindi le grandi imprese come la nostra, costrette a dovere affrontare processi di ristrutturazione (la Telecom ha un piano di riduzione del personale di 5.400 persone in due anni, ndr), se non vogliono creare conflitti sociali, non hanno altra soluzione che ridurre il personale più anziano, che è poi quello più disponibile a uscire perché ha la prospettiva di andare in pensione.

Ma così torniamo a bomba sul problema: se andremo in pensione a 67 anni, sarà più difficile convincere gli ultracinquantenni a lasciare il posto di lavoro molti anni prima del pensionamento.

È un falso problema: fino a quando esistono le pensioni di anzianità e gli ammortizzatori sociali per mettere i lavoratori in mobilità, non cambia praticamente nulla. Le imprese possono concludere con i sindacati degli accordi che consentono di accompagnare con uno scivolo i dipendenti in uscita verso la pensione con qualche anno di anticipo. **E se sparisse la pensione di anzianità?**

Allora sarebbe più difficile trovare una soluzione per gli eventuali esuberanti, anche

«Per un'azienda la cosa più importante è avere certezza di tempi e tutela dei diritti. Un cambio di regole in corsa può avere conseguenze drammatiche».

se ci sono stati casi in Italia in cui sono stati offerti accordi di prepensionamento con un anticipo di 7 anni sull'età di pensionamento. Però quello che voglio sottolineare è che per un'azienda la cosa più importante è avere certezze nei tempi e nelle tutele dei diritti. Non posso per esempio stringere un accordo con i sindacati che prevede l'uscita in mobilità di una persona se non sono sicuro sul quando questa persona andrà in pensione. Un cambiamento delle regole in corsa può avere conseguenze drammatiche su lavoratori usciti dalle aziende con uno scivolo che li sostiene fino al pensionamento, se poi la data di quiescenza di colpo si allontana.

Quindi certezze nei tempi e nelle regole. E poi?

Eliminerei alcune storture, come l'impossibilità di pensionare chi ha superato i 40 anni di contributi, anche se non ha l'età per la pensione di vecchiaia: se lui vuole restare in azienda, io non posso mandarlo via e magari assumere qualche giovane al suo posto.

Tempi duri per gli ultracinquantenni, sembrano quasi un peso per un'impresa, non le sembra?

È chiaro che, fino a quando c'è questa crescita lineare degli stipendi, ogni volta che si presenta un problema di esuberanti i primi a rischiare sono i dipendenti anziani. O i sindacati accettano di frenare la dinamica automatica del costo del lavoro, oppure bisogna aumentare le competenze delle persone. Come in una frazione, ciascuno di noi può essere considerato un rapporto fra competenza e retribuzione: più è alta la prima o bassa la seconda, più conviene a un'impresa tenerti con sé.

E voi formate i vostri dipendenti?

Ogni anno spendiamo circa 15 milioni in formazione delle persone. E tutti i dipendenti della Telecom possono iscriversi a università online a nostre

spese per crescere professionalmente. Sa, oggi le persone stanno in un'azienda più tempo di quanto durino i mestieri che fanno. E quindi devono continuamente aggiornarsi anche se sono già adulte.

È favorevole alla proposta di rendere più facili i licenziamenti?

Probabilmente avrebbe come diretta conseguenza che l'azienda sarebbe più invogliata ad assumere giovani. Ma, prima di arrivare a tanto, si possono usare altri strumenti per facilitare le assunzioni dei giovani, a partire dai contratti a termine. E poi, se davvero vogliamo rendere più facili i licenziamenti, dobbiamo introdurre dei paracadute come le indennità di disoccupazione.

La Telecom ha una forte presenza in Brasile, dove la libertà di licenziamento è massima: che succede là ai cinquantenni che perdono il lavoro?

Il Brasile è in forte crescita e ha solo il 6 per cento di disoccupazione. Le persone possono essere licenziate senza giusta causa o giustificato motivo con 30 giorni di anticipo. Secondo me un cinquantenne licenziato dalla Tim Brazil trova un nuovo lavoro senza problemi. Perché in Brasile hanno molti giovani pieni di energia ma poche persone competenti.

Il contrario che da noi...

Esatto, qui in Italia c'è un eccesso di lavoratori con competenze costose e di giovani qualificati. L'ideale sarebbe spostare un po' di esperti dipendenti italiani in Brasile e un po' di giovani brasiliani in Italia. E qualcuno in effetti si è trasferito. In misura diversa questo fenomeno avviene anche in Italia: in alcune aree certe attività non sono più competitive e il personale dovrebbe spostarsi altrove. Per esempio un gruppo di lavoratori napoletani consapevoli della crisi del proprio settore ha accettato di cambiare completamente lavoro e trasferirsi a Trento, anche se con una retribuzione inferiore. ■



Certezze

Antonio Migliardi, 53 anni, responsabile delle risorse umane della Telecom.