

IL MANAGER L'amministratore unico Origo: la legittimità legislativa dell'iniziativa è data dalla normativa vigente, un Regio decreto

RICAMBIO GENERAZIONALE I giovani non subentrano nella mansione e nel ruolo dei loro genitori, ma con posizioni lavorative differenti

Scambio padri-figli. Alla Circum si fa

Esodo incentivato, in 500 hanno già dato l'ok. Risparmio previsto: 9 milioni.

NAPOLI — Assumere i figli in azienda (controllata dal pubblico) in luogo dei padri, prossimi alla pensione? Si può fare, forti di una legge magari non proprio recentissima - ma che c'è ed è, quindi, esecutiva. In parte e già successo tra l'altro: alla **Circumvesuviana**, la società di trasporti campana. «Nell'ambito del piano di ristrutturazione — ricorda Fernando Origo, amministratore unico — d'intesa con le organizzazioni sindacali, si è deciso di attivare una procedura di esodo agevolato».

E' una maniera, questa, per ottenere un **ricambio generazionale** dei dipendenti e conseguire un **risparmio** di Bilancio. Un obiettivo, quello del «ricambio» che è alla base delle rivendicazioni dei dipendenti dell'Anm che due giorni fa ha portato alla paralisi totale dei bus. I lavoratori dell'Anm chiedono l'assunzione di 44 stagisti, tra i quali, molti, sono figli di dipendenti anziani. Una richiesta che ha prima portato ad un blocco imprevisto dei mezzi, poi acce-

so le polemiche. La dirigenza della **Circum** ha offerto ai dipendenti che hanno scelto «l'esodo agevolato» due possibilità: la corresponsione di un **incentivo economico** per terminare il proprio rapporto di lavoro o il subentro del proprio figlio o figlia che sia. Gli agenti che hanno scelto la seconda opzione sono stati poco più di 500 su di una platea lavorativa complessiva di oltre 2.500 dipendenti. Il **risparmio** è stato evidente e immediato, visto che il piano si è a pena concluso.

«Il valore medio del risparmio per ogni singolo agente che ha aderito all'ipotesi di subentro — spiega Origo — P tra i 18 e i 20 mila euro annui, per circa 9 milioni di euro complessivi. Tale cifra determinerà un miglioramento dei costi del personale e quindi del conto economico aziendale. Inoltre, ulteriormente al notevole beneficio economico-finanziario appena evidenziato, tale operazione produrrà benefici sia organizzativi che tecnico-professionali; i benefici organizzativi si concretizzano

nella circostanza che per entrambi i casi (esodo con incentivo ed esodo con sostituzione) la **Circumvesuviana** ha la possibilità di meglio organizzare i propri servizi. I figli, infatti, non subentrano nella mansione e nel ruolo del proprio padre ma con posizioni lavorative differenti. I benefi-

ci tecnico-professionali, invece, si materializzano nella circostanza che vuole i nuovi assunti non solo dotati di una **scolarità** molto elevata ma soprattutto più corrispondente alle esigenze che l'implementazione di nuove tecnologie in un'azienda di trasporto richiede*.

Un'operazione, si diceva, svolta in piena **legittimità** e assicurata dalla normativa vigente in materia (Allegato A al Regio Decreto n° 148 dell'8 gennaio 1931) in cui «il legislatore — dice Origo — non ha fissato alcun limite al potere di **autorganizzazione** delle imprese affidatarie della gestio-

ne di un servizio pubblico di trasporto, nel procedere all'assunzione di nuovo personale nelle forme di volta in volta ritenute più opportune*. Che le richieste dell'Anm, e quindi di quanto fatto dalla **Circumvesuviana**, non fossero cose dell'altro mondo, seppur fatte in maniera soft e senza le-

dere i diritti di chi non ha genitori impiegati nella struttura, lo aveva già detto al Corriere del Mezzogiorno, il professor **Mario Rusciano**. Il docente di Diritto del lavoro alla Federico II affermò: «Si dovrebbe fare un discorso puramente economico. Se conviene assumere forze giovani in ragione di persone prossime alla pensione, perché no? L'Anm potrebbe ottenere dei risparmi».

Sulla stessa lunghezza d'onda **Federico Liberano**, segretario generale della Cgil trasporti: «Se l'assunzione del figlio in luogo del padre assicura un ricambio generazionale e un risparmio sui costi aziendali è legittima. Purché, naturalmente, avvenga senza automatismi e attraverso selezioni rigorosamente pubbliche alle quali partecipano anche gli esterni». E' utile ricordare che la **Circumvesuviana** è una società a responsabilità limitata a socio unico la Regione Campania. Regione che ha trasferito la proprietà all'Ente autonomo.

Volturno.
Patrizio Manni

Gabriele: «Procedure che sanno di vecchio»

L'assessore: «In molte aziende assunzioni censurabili»

NAPOLI - «Il posto di papà al Banco di Napoli l'ho rifiutato, quindi potete immaginare come la penso sull'argomento. E' roba che sa di vecchio e di corporativo. Nel comparto dei trasporti, però, questi sistemi ancora funzionano, ma sarebbe ora di farla finita e di recuperare una soglia almeno dignitosa di efficienza».

Assessore Gabriele, perché non dice queste cose al vertice dell'Anm?

«Perché mi risponderebbero che sono una Spa e sono liberi di assumere ciò vogliono. Hanno ragione».

Se tanto mi L. tanta, un assessore regionale, per giunta battagliero come lei, ha di fatto le mani legate?

«Qualcosa si può fare. I vertici delle aziende municipalizzate sono di natura politica e hanno l'obbli-

go Q dare conta di quello che fanno. Farò dei passi in questa direzione, ma per cambiare davvero c'è bisogno Q uno spirito collettivo. Anche i lavoratori molte volte bandano, e ne siamo resi conto in questi giorni di bus sciagati».

L'Anm è l'unica azienda cbi non rispetta le regole?

«Nel settore dei trasporti è bisogno dappertutto di un recupero di trasparenza. Alla Circunavesuviana, a Napoli Prok, a Metronapoli e alla Riposa le assunzioni avvengono seguendo procedure molto censurabili».

L'unica eccezione è il Ctp ma solo perché ha sospeso ogni procedura in attesa del rinnovo del vertice dell'azienda. Soprattutto, discriminazioni, c'è di tutto e se avete voglia di confrontarvi con questa scena basta frequentare la mia posta elettronica, ce n'è per tutti i gusti».

Dov'è il baco nero?

«Nei criteri che si seguono per le assunzioni. Le selezioni vengono portate avanti da imprese private e da agenzie interinali, nessuna azienda, che si sappia, si rivolge ai Centri pubblici per l'impiego, eppure basterebbe consultare la banca dati che ha 730 mila utenti. E garantisce un livello massimo di trasparenza e di diffusione del bando di selezione proprio come da tempo e con insistenza richiede il Ministero».

Come si potrebbe rimediare in questo ambito?

«Deve crescere la cultura del lavoro che in Campania è su livelli mortificanti, salvo strappare le vesti per i troppi incidenti mortali sul lavoro. Si va allo sbaraglio, insomma».

Non mi ha risposto, però.

«Lo stavo facendo. Con i sistemi privati, evidentemente. E' più facile

per i politici far veicolare segnalazioni e mandare avanti pratiche di buona clientela. E' successo anche in campagna elettorale: le assunzioni, poche e molte non lo so, sono state fatte senza collegamento con i Centri pubblici per l'impiego».

Ritorniamo al lavoro che si tramanda di padre in figlio. Nessuna eccezione è ammessa, secondo lei?

«Non sarei così drastico. Il problema, come ho già detto, è garantire a chi non è figlio di dipendente le stesse possibilità di essere assunto: ma chi controlla? In questo settore c'è ancora tantissimo da fare».

Faccia qualche esempio.

«Beh, la Sanità è sempre il più grande pascolo verde. Per il blocco del turnover, ad esempio, i manager sono costretti a "comprare girinate" di lavoro utilizzando i meccanismi delle agenzie interinali e abbiamo visto questo cosa comporta».

Se le cose devono andare in questo modo, allora non c'è da gridare allo scandalo se nelle grandi professioni - avvocati, medici, ingegneri - continuano ad imperversare le vecchie baronie. Tutto, tiene, se non ci decidiamo a dare una svolta».

«L'atteggiamento non è pure faticosamente riuscito a trovare un punto d'incontro tra le posizioni estreme e contrapposte di Rifondazione comunista e di Confindustria, con un articolo che è un miracolo d'equilibrio. Che ricetta: la legge riconosce e promuove tutto il lavoro regolare in contrasto alla precarietà. E' un punto di compromesso importante soprattutto nei territori a più basso tasso di sviluppo, ma non è facile scardinare una mentalità che assicura vantaggi a tutti, salvo che ai lavoratori».

Carlo Franco