

Inchiesta | Chi ci guadagna con la crisi

Boom di richieste per i giuslavoristi

Raddoppiata l'attività degli esperti in ristrutturazioni aziendali e ammortizzatori

PAGINA A CURA DI
Cristina Casadei

Tra la gestione della crescita e quella della crisi, arrivano i consulenti del lavoro di nuova generazione. Già perché come racconta Gabriele Fava, dell'omonimo studio con sedi a Roma e Milano «in passato era predominante l'attività ordinaria di consulenza giuslavoristica in materia di contrattualistica o sui processi disciplinari. Da fine 2008 a oggi, e secondo le mie previsioni fino alla metà del 2010, il nostro core business sono invece le operazioni straordinarie e lo studio preventivo di adozione di tutti i vari tipi di ammortizzatori sociali, dalla cassa ordinaria ai contratti di solidarietà, alla mobilità, al licenziamento collettivo: ormai questo rappresenta il 50% della nostra attività». Il lavoro è profondamente mutato in un arco di tempo molto breve e che vede i consulenti in prima linea per trovare soluzioni per i datori di lavoro in difficoltà.

E anche per questo che a Treviso, Annamaria Giacomini dell'omonimo studio di consulenza del lavoro racconta che fino alla fine del 2007 era l'unica nel suo studio ad avere una formazione specifica sugli ammortizzatori sociali. «Rappresentava meno del 5% della nostra attività e me ne occupavo esclusivamente», dice. In meno di due anni ha stravolto l'organizzazione del lavoro perché la domanda dei clienti è cambiata radicalmente. «In passato non c'era giorno in cui non arrivava una telefonata su come assumere, con quali agevolazioni, con quale contratto, con quali costi», continua Giacomini. Adesso invece «non c'è giorno in cui non arriva una telefonata su come ridurre il personale e sospendere la produzione».

Da Treviso a San Benedetto del Tronto, in provincia di Ascoli Piceno, cuore dell'industria manifatturiera marchigiana, Marco Assenti parla di un passaggio drastico dell'attività del suo studio di consulenza. «Fino a un anno fa tra il 5 e il 10% dei casi che seguivamo era di gestione straordinaria e il resto di gestione ordinaria. Adesso le percentuali si sono invertite: le crisi rappresentano tra il 60% e il 70%, l'attività ordinaria tra il 30 e il 40 per cento». Del resto dall'inizio dell'anno ad oggi, in provincia di Ascoli Piceno «sono stati persi 2.500 posti di lavoro, un numero che in una situazione normale non avremmo raggiunto nemmeno

IL NUOVO CORE BUSINESS

Dal 2008 trasformati gli interventi: ai contratti e ai procedimenti disciplinari si è aggiunta la gestione di esuberanti e Cassa

no in tre anni», osserva Assenti.

Dall'associazione dei consulenti del lavoro spiegano che la situazione è generalizzata e ha riportato i consulenti sui banchi di scuola. «Il nostro ruolo al fianco dei direttori delle risorse umane delle aziende è profondamente cambiato - spiega Enzo De Fusco, coordinatore scientifico della Fondazione Studi Consulenti del lavoro - Oggi le problematiche di incentivazione del personale non esistono più e quegli stati di crisi del tutto occasionali fino a un paio di anni fa hanno preso il sopravvento». Questo ha significato riconvertire le competenze di tutti i collaboratori per recuperare un quadro normativo molto datato, con l'interpretazio-

ne richiesta dal nuovo contesto economico. A questa operazione si è accompagnato anche lo studio dei nuovi provvedimenti normativi approvati nel 2008 e nel 2009 per contrastare questo specifico momento di crisi.

Annamaria Giacomini dice di aver dovuto distribuire le sue competenze a tutti i collaboratori. Così oggi una giornata alla settimana viene spesa per la formazione. A Treviso dove i consulenti sono stati molto attivi nell'organizzazione di seminari e convegni il percorso è stato piuttosto rapido, ma certo «ha richiesto un forte lavoro supplementare senza però che il nostro giro d'affari sia aumentato. Con la crisi e i ridimensionamenti del personale, da un lato i cedolini sono in calo, dall'altro non possiamo aumentare gli onorari per via delle difficoltà nel reperire liquidità. Piuttosto abbiamo rateizzato al massimo le nostre parcelle».

L'obiettivo di tutte le consulenze rimane evitare un impatto troppo forte dal punto di vista sociale. «La novità rispetto al passato è che mi contattano molto sul territorio nazionale per verificare le possibilità di andare incontro ai lavoratori - continua Fava - e fare in modo che la società sopravviva e si possa ipotizzare un rilancio nel medio termine. Così abbiamo sperimentato soluzioni che prevedono nel contempo l'uso di diversi ammortizzatori sociali». Per le aziende che stanno affrontando una crisi la consulenza riguarda l'uso del miglior ammortizzatore sociale disponibile. Il più delle volte in quelle che hanno una struttura complessa ci sono esigenze diverse perché i reparti sono tanti e non possono essere tutti gestiti nello stesso modo. In alcuni casi c'è l'esigenza di un contratto di so-

lidarietà, in altri di una cassa integrazione, in altri ancora del licenziamento collettivo. La decisione, che viene presa dopo una lunga trattativa sindacale, richiede con sempre più frequenza che «il consulente sia presente al tavolo di trattativa con azienda e sindacato», dice Fava, per poter fornire un supporto tecnico al capo del personale, con un ruolo di terzietà rispetto alla vertenza in corso.

Se il 60-70% dell'attività riguarda la gestione delle crisi, rimane pur sempre un 30-40% di attività che è interessata dal turnover e dalle nuove assunzioni. Su questo versante si sta cercando di prevenire sfruttando al massimo la flessibilità che l'ampia rosa di contratti italiani offre. Una volta era tutto più semplice perché le aziende erano in grado di fare piani di lungo periodo e quindi «le assunzioni erano per lo più a tempo indeterminato - dice Assenti - Adesso invece chi assume sfrutta il contratto a tempo determinato, il contratto a progetto e l'apprendistato. Si tratta sempre di trovare un equilibrio tra esigenze di costi e di lavoro, senza ovviamente mascherare con forme alternative il lavoro dipendente o parasubordinato. Questo però ha fatto sì che quelle formule che un tempo erano considerate atipiche adesso siano diventate tipiche».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ILLUSTRAZIONE DI MARCO SCUTO



L'esperienza. Le «giostre» della Zamperla spa

Il fatturato è in calo ma così l'avvocato salva l'occupazione

Che la Antonio Zamperla spa riesca ad affrontare la crisi senza un'ora di cassa integrazione, nonostante il fatturato in calo, è la conseguenza di una gestione che viene da lontano e dell'appoggio a consulenti del lavoro che hanno lavorato affinché fosse possibile fare pesare meno possibile sui lavoratori il rallentamento della produzione. «Noi siamo una piccola e media impresa che costruisce giostre e ha iniziato ad operare worldwide già 30 anni fa - racconta il presidente Alberto Zamperla - Abbiamo curato la nostra immagine e costruito un laboratorio di ricerca e sviluppo di attrazioni del divertimento dove lavorano ingegneri, fisici e matematici che usano gli stessi software dell'ingegneria aerospaziale. In questo modo abbiamo conquistato tra i nostri clienti anche Walt Disney». È così che la Antonio Zamperla nel 2006 ha conquistato un posto d'onore nella laa Hall of Fame, l'albo d'onore dei personaggi dell'industria del divertimento, al fianco di Walt Disney.

Tutto questo però non è bastato ad evitare un calo del fatturato. Se nel 2008 aveva raggiunto 50 milioni di euro, nel 2009 si fermerà a 44, oltre il 10% in meno. I dipendenti però non si toccano. Nel gruppo sono 400, di cui 50 in Cina, 120 nelle Filippine e 150 in Italia, ad Altavilla Vicentina. Con loro Alberto Zamperla ha stretto un patto: «Noi rinunciavamo agli utili e faremo di tutto per non perdere quote di mercato e per conquistare nuove commesse. A fornitori e

subfornitori, a cui abbiamo assicurato i pagamenti, abbiamo chiesto sconti», dice Zamperla. A questo punto, dopo la proprietà e i fornitori, arriva il coinvolgimento nella gestione delle difficoltà dei lavoratori.

«In cambio del nostro sforzo di gestione e della promessa di mantenere tutti i posti di lavoro, ai dipendenti è stato chiesto il massimo della produttività, dell'efficienza e della riduzione dei costi», continua Zamperla. La posta in gioco è molto preziosa «soprattutto adesso che quasi tutti i nostri lavoratori hanno sperimentato in famiglia cosa voglia dire essere in cassa integrazione». Per tenere tutti al lavoro in questo momento dell'anno che non rappresenta il picco per l'industria del divertimento visto che i parchi sono chiusi e riaprono alla fine dell'inverno, Zamperla ha deciso di anticipare la consegna di alcuni lavori. «Abbiamo una commessa al Cairo dove ci sono delle montagne russe e delle giostre a cavalli che dovevano essere realizzate entro la prossima primavera - spiega Zamperla - Abbiamo già iniziato a produrle e così in mancanza di nuove commesse l'operatività dei nostri dipendenti sarà mantenuta ai massimi livelli». Per il futuro Zamperla prova ad essere ottimista. «La nostra azienda ha realizzato parchi divertimenti in Corea, Russia e in America. Nei prossimi giorni partirò per gli Stati Uniti per partecipare a diverse fiere. Sono sicuro che riuscirò a riempire il portafoglio commesse».

© RIPRODUZIONE RISERVATA