

L'ECONOMIA DELLA MARCA

Cento al giorno via dal lavoro Le imprese ora si difendono

Circa 115 persone al giorno, in provincia di Treviso, lasciano volontariamente il posto, secondo Veneto Lavoro. **POLONI / PAGINE 24 E 25**



Soldi se resti o non vai alla concorrenza così le imprese frenano i dimissionari

Vincoli pluriennali premiati con aumenti di stipendio tra il dieci e il venti per cento: un corso su come predisporli e utilizzarli

Fabio Poloni

Se mi lasci quanto vale. Dove non funzionano la *moral suasion*, le promesse di carriera o i bonus del welfare aziendale, ecco che sempre più aziende per contrastare il fenomeno delle dimissioni galoppanti mettono sul piatto soldi e strumenti giuridici. E parte un corso per spiegare agli imprenditori come fare. Nello specifico: patti di non concorrenza post contrattuale e patti di durata minima, con premio economico allegato che va dal dieci al venti per cento della "ral", la retribuzione annua lorda. Insomma: se tu lavoratore ti impegni a restare con me almeno tre anni (durata media di questi "patti") e/o a non andare da un mio concorrente, io azienda ti ricompenso piuttosto profumatamente.

INUMERI

Nel 2022 sono stati quasi 42 mila i lavoratori trevigiani ad aver rassegnato le dimissioni. Impennata verticale, con crescite del 15% rispetto al 2021 e del 35% sul 2020. «Le aziende devono in qualche modo correre ai ripari» sottolinea Pasquale Costanzo, di-

rettore generale di Unis&f, società di servizi e formazione del sistema Confindustria che opera a Treviso – e lo fanno incentivando settori come il welfare aziendale e la sostenibilità da un lato, e applicando norme contrattuali dall'altro. Il datore di lavoro ha bisogno di tutelarsi dopo che ha investito tempo e denaro nella formazione di risorse che poi, una volta terminato il percorso formativo, magari decidono di abbandonare l'azienda. E poi c'è il delicato tema del passaggio alla concorrenza. Come può l'impresa evitare che il know how e le informazioni acquisite dal dipendente vengano utilizzati a vantaggio di un competitor?».

IL CORSO

"I rimedi contrattuali per vincolare il lavoratore all'azienda" è il corso organizzato da Unis&f in programma il 30 novembre, che mette in primo piano il quadro normativo di riferimento a disposizione delle aziende per preservare il rapporto di lavoro delle proprie risorse. In videoconferenza con inizio alle ore 14.30, è rivolto a datori di lavoro, responsabili e impiega-

ti risorse umane, impiegati amministrativi con funzione hr e a tutti coloro che si occupano di tematiche legate alla gestione per personale. Ci si può iscrivere dal sito unisef.it.

IL PREMIO

Ma quanto mettono sul piatto le aziende per non vedersi scappare i dipendenti? «Il pat-

to di non concorrenza ha una giurisprudenza ormai consolidata, con un valore annuo tra il dieci e il venti per cento della retribuzione annua lorda. Poi dipende da fattori come la durata temporale – spiega l'avvocato Andrea Zappia, coordinatore territoriale dell'area sindacale, lavoro e welfare di Confindustria Veneto Est – Sul patto di durata minima non c'è ancora una giurisprudenza di riferimento, è uno strumento usato meno. Nasce nelle compagnie aeree, per evitare alle stesse di formare i piloti con alti costi e poi vederseli andare via. Il beneficio per il lavoratore può essere in denaro ma anche in formazione, o garanzie di progressione di carriera». Crescerà, questa forma di "vincolo" retribuito? «Dal mio osservatorio posso dire

che lo si usa sempre di più, ce lo chiedono sempre di più le aziende». Per quali figure? «Soprattutto i tecnici, difficili da trovare sul mercato. Le aziende alla ricerca di un bravo saldatore possono mettersi il cuore in pace e aspettare anche anni. Per non parlare di chi ha competenze in materia informatica. Da qui l'esigenza di trattenere il dipendente». Durata media di questi patti? «Tre anni è la cifra media. Si utilizza di più per i giovani, ma non esclusivamente per loro».

ACCORDI PRIVATI "SARTORIALI"

Zappia sarà relatore del corso assieme a Francesco Furlan, avvocato del lavoro e previdenza sociale. «L'azienda che investe nella scoperta e formazione dei talenti ha l'assoluta necessità di tutelare il patrimonio umano con strumenti anche contrattuali, che richiedono grande attenzione nella stesura e non possono essere immaginati con accordi in ciclostile, da proporre a tutti sempre nello stesso modo. Sono piuttosto patti sartoriali, che vanno studiati caso per caso e adattati alla singola situazione». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I patti di durata minima strumento giuridico sempre più diffuso
«Ecco come usarli»

«Il datore deve tutelarsi dopo che ha investito tempo e denaro nella formazione di risorse»



Quella del saldatore è una professione simbolo della difficoltà di reperimento sul mercato del lavoro