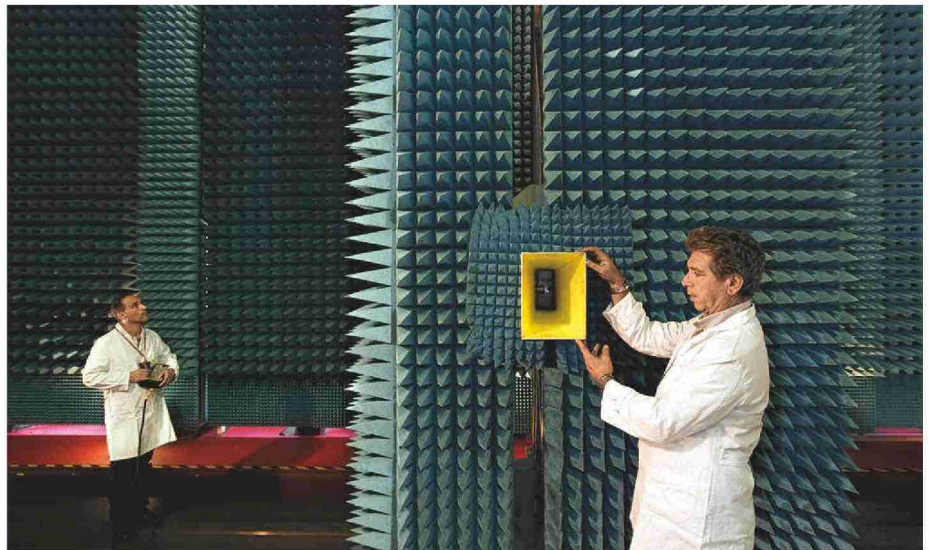


Economia EMERGENZA OCCUPAZIONE

Prendo il lavoro di PAPÀ

Con la crisi torna lo scambio padri-figli. Chi accetta il pensionamento può lasciare il posto in eredità. E non mancano le ingiustizie

DI ELENA BONANNI
E CAMILLA CONTI



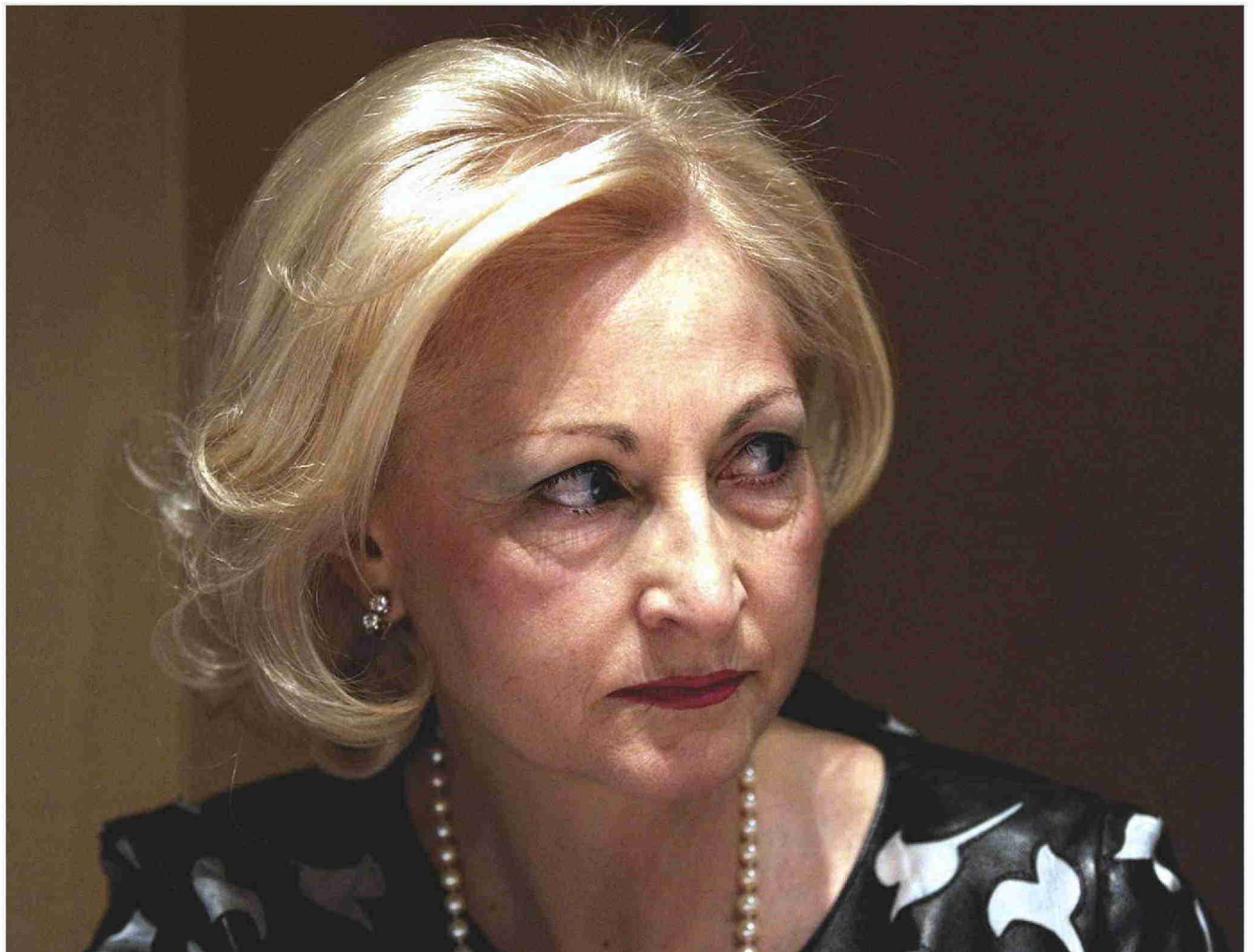
Un lavoro in eredità. In un'Italia dove il posto fisso resta un miraggio, sta tornando alla ribalta la staffetta padri-figli. Funziona così. Quando un'impresa vuol mandare qualcuno in pensione prima del tempo, gli chiede se ha un figlio da assumere. Se sì, il gioco è fatto. Il padre molla, magari accontentandosi di un futuro assegno un po' più basso di quello che avrebbe avuto se si fosse ritirato al momento stabilito dalla legge. Il figlio scavalca le graduatorie o le trafale e passa davanti a chi, nelle liste d'attesa, non ha un padre da rottamare. Gli ultimi casi segnalati vanno dalle aziende pubbliche, come le Poste e le Fer-

rovie, fino alle grandi banche private, da Intesa Sanpaolo alla Popolare Milano.

Si badi bene: soprattutto nel privato, non si possono confondere situazioni come queste con le parentopoli che dilagano nel Paese, dall'Atac dei bus di Roma alla Rai, dalle università agli enti statali vicini alla politica. La staffetta non è automatica, rispetta spesso regole condivise dai sindacati per garantire almeno un minimo di meritocrazia. Ma le zone d'ombra restano. Perché avere un posto per diritto ereditario resta pur sempre una questione spinosa. E poi perché dietro la facciata delle regole valide per tutti, può capitare che i manager delle aziende pubbliche facciano i loro comodi per favorire i "figli di" o coltivare interessi personali.

Che i figli dei dipendenti di oggi possano diventare la forza lavoro di domani lo sanno bene in Finmeccanica, dove la staffetta padre-figli sembra iniziare in culla. C'è infatti il nido aziendale Nanna Bella, che celebra la festa della mamma (e del papà) che lavora per «far conoscere ai figli i luoghi di lavoro dei genitori». E c'è quella che il colosso della Difesa ha chiamato Operazione Benessere: prevede l'organizzazione di stage, in Italia e all'estero, per i figli dei dipendenti.

Nella grande famiglia Finmeccanica, tuttavia, c'è anche chi ha esagerato. Trasformando le staffette in scivoli. Alla controllata Selex, l'amministratore delegato Marina Grossi, moglie del presidente di Finmeccanica Pier Francesco



MARINA GROSSI, AMMINISTRATORE DELEGATO DI SELEX, GRUPPO FINMECCANICA

Guarguaglini, avrebbe infatti cercato di far passare l'assunzione dei figli di decine di dirigenti e quadri a un passo dalla pensione. Una mossa che ha fatto storcere il naso a molti. Primo, perché il maggior azionista di Finmeccanica (e quindi di Selex) è pur sempre il Tesoro. Secondo, perché il management della società si è ritrovato in questi mesi al centro di polemiche per l'inchiesta giudiziaria su presunte tangenti per gli **appalti** ricevuti dall'Enav. Infine, perché la mossa è avvenuta nel momento in cui il mandato alla Grossi era in scadenza (le è stato rinnovato per un anno il 26 maggio scorso). «Il piano per l'assunzione a tempo indeterminato di circa 900 giovani negli ultimi anni è stato condotto con rigorosi metodi di selezione, con reperimento di risorse del mercato esterno e anche, quando ce ne sono stati i presupposti, dal cambio padre-figli», ha assicurato la manager in una lettera ai dipendenti,

senza riuscire a fugare del tutto le perplessità.

È importante osservare che politiche come queste, figlie di un paternalismo duro a morire nei rapporti fra datore di lavoro e dipendente, non sono limitate al settore pubblico. La Fiat conservava ben 636 borse di studio per figli di dipendenti «finalizzate all'assunzione» ancora nel 2006, nel pieno dell'era di Sergio Marchionne, il manager che non smette mai di mettere l'accento sul fatto che il lavoro bisogna meritarselo. E se oggi, a livello centrale le borse di studio sono state cancellate, nello stabilimento di Betim in Brasile il canale familiare resta il più praticato per assumere gli addetti. Alla Ferrari di Maranello, poi, le cose non sembrano molto diverse: l'Ipsia, l'istituto professionale fondato da Enzo Ferrari e frequentato in gran parte da figli di dipendenti, fornisce circa 25 stagisti l'anno e 15 neoassunti alla casa del Cavallino.

Da Finmeccanica a Ferrari, da Intesa a Bpm. Dove alcuni accusano: sfavoriti i semplici impiegati, premiati dirigenti e sindacalisti

È chiaro però che nel pubblico la faccenda si complica. Un esempio arriva dalle Poste, dove le assunzioni di raccomandati sono una piaga difficile da guarire. Nell'azienda guidata da Massimo Sarmi si è di recente bloccato il Progetto Mix (o "progetto Svincolo") per l'assunzione a tempo indeterminato e part-time di circa 3 mila figli di dipendenti in prepensionamento. Requisiti: diploma e età massima di 30 anni, oppure laurea e under 35 per andare a occupare lo stesso posto di mamma o di papà (se entrambi i genitori era- ▶

