

ESUBERI

Ricollocamento obbligatorio?

DI FRANCESCO RICCARDI

Le società di *outplacement* si dicono pronte. E, conti alla mano, sostengono che converrebbe a tutti: alle imprese, ai lavoratori e allo Stato. Così lanciano una proposta per molti versi rivoluzionaria nel nostro Paese: prevedere il ricorso obbligatorio ai servizi di ricollocamento professionale a favore di tutti quei dipendenti che attualmente finiscono nelle liste di mobilità o in cassa integrazione. Un intervento professionale, programmato e universale per trovare una nuova occupazione ai lavoratori che perdono il posto.

L'attività di ricollocamento esiste già nel nostro Paese dalla fine degli anni '80. Oggi sono una decina le società autorizzate che trattano circa 10mila lavoratori l'anno su mandato delle aziende alle prese con problemi di esuberi. Concretamente si tratta di una presa in carico del singolo dipendente, finanziata dall'azienda di provenienza o, in alcuni casi, dall'ente pubblico che intende così ridurre le liste di

mobilità e di disoccupazione. Si comincia con un bilancio delle competenze del lavoratore da ricollocare, si analizzano necessità e aspirazioni, si individuano eventuali deficit da colmare con formazione specifica. Parallelamente, la società di *outplacement* studia i fabbisogni occupazionali del territorio d'intervento e comincia la ricerca di nuove opportunità lavorative. Infine, organizza l'incontro tra domanda e offerta e prepara il lavoratore alle selezioni. L'impegno della società di ricollocamento si conclude con la ri-assunzione del lavoratore, ma viene garantito un tutoraggio per altri 12 mesi, nel caso la nuova occupazione non si riveli adatta o solida.

«La nostra proposta è generalizzare questo intervento per tutti i casi di crisi aziendali nei quali è previsto il ricorso a cassa integrazione straordinaria e mobilità - spiega Gabriella Lusvarghi, presidente dell'Aiso, l'associazione che riunisce la gran parte delle società di *outplacement* -. In Italia prevalgono ancora le politiche passive del lavoro, si spendono soldi per cercare di mantenere il "vecchio" posto di

in primo piano

lavoro. Nel resto d'Europa, invece, si punta soprattutto sulle politiche attive, con impiego di risorse per sostenere il reddito dei disoccupati da un lato e favorirne il reimpiego, dall'altro». Oggi il ricollocamento di operai e impiegati in mobilità richiede in media oltre 24 mesi (18 nella più efficiente Lombardia) con un costo di 1.300 euro al mese. Moltiplicato per gli oltre 240mila lavoratori in questa condizione si tratta di 7,5 miliardi di spesa per le casse dello Stato. «Noi proponiamo di aggredire il fattore tempo: siamo in grado di ricollocare il 90% dei lavoratori in esubero in 6 mesi, abbattendo i costi per lo Stato del 75% - dice ancora Gabriella Lusvardi -. Soprattutto verrebbe abbattuto il pesante costo sociale della lunga disoccupazione». Già, ma chi paga l'intervento delle società di *outplacement*? Secondo l'Aiso dovrebbe farsene carico lo Stato, al prezzo di circa un paio di mensilità per ogni lavoratore. «Un costo ampiamente ripagato dal risparmio su cassa integrazione e indennità di mobilità», sostengono i vertici dell'associazione.

«L'idea è da valutare - commenta Tiziano Treu, presidente della Commissione lavoro del Senato e autore della prima legge che diede piena cittadinanza ai servizi di *outplacement* anche in Italia -. La direzione è quella giusta: dobbiamo favorire al massimo il reimpiego. Ma questo è ciò che dovrebbero garantire innanzitutto i servizi pubblici all'impiego. Generalizzare l'intervento delle società private specializzate mi sembra un passo ancora prematuro. Soprattutto se il finanziamento fosse interamente a carico dello Stato. Comunque è una proposta da studiare». Prudente anche Michele Tiraboschi, giuslavorista continuatore dell'opera di Marco Biagi: «Preferisco il modello attuale, previsto dall'articolo 13 del decreto legislativo 276. Credo cioè sia più efficace l'intervento di un'agenzia di somministrazione, che prende in carico il lavoratore assumendolo e riqualificandolo. L'intervento delle società di *outplacement* è più adatto a manager e figure alte, per le altre dovrebbero essere sufficienti decenti uffici di collocamento pubblici o privati».