

## MERCATO DEL LAVORO NEWS – n.14

### una nuova idea per le politiche di ricollocazione

Un importante intervento di Leonardi e Nannicini su Il Sole24ore fa un po' d'ordine nel dibattito sulle politiche del lavoro che negli ultimissimi tempi s'era fatto un tantino frenetico: la crisi di astinenza da Cassa Integrazione ha risvegliato gli *animal spirits* dell'assistenzialismo, sopravvissuti a convegni, tavole rotonde e programmi strategici, che sono in fretta andati al sodo chiedendo a gran voce il ripristino della CIG in Deroga.

Le evidenti difficoltà riscontrate nella sperimentazione dell'Assegno di Ricollocazione han dato fiato a chi è sempre stato scettico sulle Politiche Attive del Lavoro, e ancora adesso ripropone la protezione del lavoratore **dal** mercato del lavoro e non **nel** mercato del lavoro.

Leonardi e Nannicini riprendono, con la loro proposta, il filo logico del Jobs Act, che distingue nettamente tra i sostegni al reddito temporanei, in funzione di una ripresa del lavoro dopo una sospensione momentanea, e quelli finalizzati a sostenere un percorso di rioccupazione quando la crisi aziendale impone esuberi o addirittura cessazione dell'attività. Ma la novità vera della loro proposta è la rottura con il tradizionale atteggiamento attendista delle parti sociali nei casi di crisi: prendiamo tempo, vediamo cosa succede, prolunghiamo il più possibile la Cassa Integrazione, per non dare ai lavoratori lo choc di avere perso il lavoro, anche se sappiamo benissimo che questa è la realtà.

Un grave sbaglio: ricollocare un lavoratore diventa sempre più difficile quanto più lungo è il suo status di disoccupazione (e, attenzione, la CIGS è percepita come disoccupazione). Le criticità cominciano a crescere già dopo il terzo mese di disoccupazione, come ampiamente dimostrato dalla letteratura in merito. La proposta di Leonardi e Nannicini è "rivoluzionaria": nel caso di un esubero conclamato, anche se affrontato in prima battuta con la Cassa Integrazione Straordinaria (quindi teoricamente in costanza di rapporto di lavoro) si interviene immediatamente con le Politiche Attive, affidando ai Fondi Interprofessionali la riqualificazione dei lavoratori per il ricollocamento. E soprattutto in caso di licenziamento collettivo assieme al NASPI scatta immediatamente la Politica Attiva. Questo ci riporta a quello che era la filosofia iniziale del *Contratto a Tutele Crescenti*, così come lo teorizzava Pietro Ichino: alla difesa del posto di lavoro si sostituisce la tutela del lavoratore nel mercato tramite strumenti di sostegno al reddito e politiche

per il ricollocamento, cofinanziate dalla spesa pubblica e dall'impresa che licenzia. Una misura universale ed automatica, capace di cambiare, sul piano concreto ma anche culturale e psicologico l'approccio al problema della perdita del posto di lavoro. E che nella proposta di Leonardi e Nannicini dà anche risposta a quello che è stato uno dei maggiori problemi attuativi dell'Assegno di Ricollocazione: la scarsità delle risorse, che ha costretto all'infelice soluzione della sperimentazione con i beneficiari estratti a sorte. L'assommarsi di risorse statali, regionali, aziendali e dei Fondi Interprofessionali consente di ragionare su uno scenario ben diverso.

Qualche riflessione su questioni attuative che potrebbero avere la loro importanza. Nell'ipotesi presentata è l'azienda che licenzia a fungere da pivot per l'assegnazione dell'incarico al ricollocamento ad un soggetto, pubblico o privato. Si pone il problema se, di fronte a numeri di esuberanti, sia efficace affidarsi ad un solo operatore, o piuttosto ad una pluralità di operatori. Nell'esperienza lombarda ha dato ottimi risultati la *Rete di Partenariato*, che mette insieme una pluralità di operatori (con una divisione dei carichi più praticabili e quindi efficienti) e soggetti con diverse specializzazioni, comprese le Pubbliche Amministrazioni del territorio interessato.

Seconda questione: Dichiarazione di Disponibilità (DID) e condizionalità. L'erogazione dell'Assegno di Ricollocazione (AdR) e di tutto il resto al momento del percepimento del NASPI non può che comportare l'obbligo preciso di partecipare alla Politica Attiva che verrà erogata dal soggetto (quale che sia) che è stato incaricato di gestirla. L'esperienza dell'AdR di questi ultimi mesi ha ampiamente dimostrato che permettere al percettore dell'AdR di scegliere se attivarlo o no significa incentivare la già naturale propensione ad adattarsi sulla prospettiva di un paio d'anni di reddito sicuro con tutto il tempo libero per fare altro, e poi vedremo... E risultati analoghi produce la facoltà di scegliere entro 24 mesi se (eventualmente) attivarsi o no: nella migliore delle ipotesi si va a 20 – 22 mesi, dopodiché il ricollocamento diventa un miracolo!

Terza questione: col regime Naspi le aziende con più di 15 dipendenti risparmiano lo 0,30% che prima versavano per l'indennità di mobilità, e in caso concreto di licenziamento hanno costi (contributi al Naspi) molto inferiori ai precedenti. Correttamente Leonardi e Nannicini ipotizzano che, in caso di licenziamento collettivo, le aziende utilizzino queste risorse per un ticket a favore del lavoratore licenziato.

E se invece immaginassimo che queste risorse, anziché rimanere in pancia alle aziende se non in caso di licenziamenti, venissero versati (almeno lo 0,30%, che è una costante programmabile) ad un soggetto terzo, che con queste risorse, su base mutualistica, costituisse la "dote" per i lavoratori licenziati, da aggiungere alle risorse statali (AdR) ed eventualmente regionali? In fondo si tratterebbe di mantenere un onere che già gravava sulle aziende con la contropartita di disporre di un fondo

molto importante da usare ai fini del ricollocamento, mentre il NASPI copre l'integrazione del reddito. In sostanza, un lavoratore licenziato che un tempo avrebbe avuto l'Indennità di Mobilità potrebbe adesso sia percepire il Naspi che divenire destinatario di un incentivo per facilitarne il ricollocamento. I gestori di questo strumento potrebbero essere i Fondi Interprofessionali, che a questo punto entrerebbero nella gestione della ricollocazione con politiche formative e politiche attive ritagliate sul profilo dei lavoratori destinatari dell'AdR. Ciò naturalmente richiede interventi normativi, sia per consentire ai Fondi questo tipo di attività, sia per istituire un qualche criterio selettivo per l'accreditamento alla gestione di queste misure: non tutti i Fondi esistenti presentano requisiti di serietà e rappresentatività che consentano di accedere a simili funzioni... A questo proposito, un allargamento delle competenze dei Fondi Interprofessionali potrebbe accompagnarsi all'introduzione di criteri di democrazia rappresentativa nella loro gestione, per esempio con l'elezione diretta dei rappresentanti dei lavoratori negli organismi, come già accade per i Fondi Previdenziali.

Infine: sulla base del reperimento più ampio di risorse di cui si diceva prima, è possibile immaginare che AdR e in generale tutto il percorso di ricollocazione venga erogato anche in caso di licenziamenti individuali, purché per giustificato motivo oggettivo, almeno nell'ambito delle aziende over 15? Questo ci avvicinerebbe molto ad avere uno strumento universale di politica attiva del tipo di quello immaginato quando si cominciò a parlare di Tutele Crescenti. Naturalmente una revisione di tale portata del sistema di ricollocazione non può prescindere da un coinvolgimento delle Regioni: in Lombardia, per esempio, il sistema della Dote Unica (DUL) si integrerebbe perfettamente col nuovo sistema AdR, fino a disegnare una politica attiva per il lavoro davvero universale.

*(a cura di Claudio Negro)*