



Fondatore Giulio Polotti

## Mercato del Lavoro News n. 102

**Contro i licenziamenti non serve il muro contro muro ma una nuova progettualità del lavoro.  
Auguriamoci che istituzioni e parti sociali non perdano il treno.**

La sceneggiata sui licenziamenti delle multinazionali sta producendo il peggio di quanto può offrire il sistema di Relazioni Industriali. Le Organizzazioni Imprenditoriali tacciono, i Sindacati reclamano interventi coattivi, i media rovesciano fiumi di retorica catastrofista, i lavoratori cominciano a fare sbagli dettati dalla disperazione (blocchi stradali, ferroviari, degli aeroporti) e nella Politica avanzano populismi e voglia di rappresaglia (multa alle multinazionali che licenziano...).

Tutto tranne cercare soluzioni praticabili. E questo è un problema soprattutto dei Sindacati che, almeno a parole (ma in questi casi le parole creano la realtà), partono dall'assunto che non ci devono essere licenziamenti come punto di partenza. Abbiamo già osservato, e molti altri lo hanno fatto, che questo è il frutto avvelenato di 14 mesi di rapporti di lavoro finti e sussidiati; grave è che il Sindacato non sappia reclamare altro che il prolungamento di quella misura, come si trattasse di passare una fase transitoria, mentre è ben chiaro che quei posti di lavoro non ci sono più. E far cambiare piano industriale a un'impresa, multinazionale o no, è ben difficile e costerebbe moltissimi soldi pubblici (come 50 anni di esperienza insegnano). Per inciso, provvedimenti punitivi sarebbero utili solo ad arricchire gli avvocati!

Per uscirne occorre cambiare punto di vista, assumendone uno che peraltro non è estraneo alla cultura delle relazioni industriali e del tutto funzionale al modello di Politiche Attive tratteggiate nel PNRR (e quindi finanziabile). Una cosa fattibile, come dimostra l'accordo recentissimo tra Bayer e Sindacato sulla chiusura dello stabilimento di Filago (BG), che accetta i licenziamenti ma mette in atto azioni di ricollocamento (riqualificazione professionale, finanziamento di percorsi di ricollocamento presso operatori specializzati, ricerca a carico dell'azienda di imprese disposte ad assumere, incentivi finanziari sia ai lavoratori che alle aziende che li assumono).

E' chiaro che l'azienda in un modello del genere deve metterci soldi, ma qualunque impresa sa bene che in un licenziamento collettivo alla fine dei costi ci sono, generalmente sotto forma di incentivo, buonuscita o come vogliamo chiamarla. Il modello Bayer è piuttosto sofisticato e impegna parecchio l'azienda, ma in realtà è riproducibile in termini anche più semplici. Esistono in Italia agenzie di outplacement che fanno appunto il mestiere di ricollocare esuberanti da licenziamenti collettivi, che potrebbero essere attivate sulla base di accordi triangolari, in cui l'azienda garantisce parte del finanziamento e lo Stato un'altra parte, più altri eventuali incentivi ai lavoratori da parte dell'impresa e all'azienda che assume (non mancano certo gli strumenti pubblici di incentivazione alle assunzioni).

Questo può essere realizzato in tempi brevissimi, e come strumento di intervento d'emergenza, finché non maturi (come dovrebbe essere) un sistema pubblico organico di Politiche Attive per il Lavoro.

Ma, è chiaro, questa opzione implica una scelta politica: non si impediscono i licenziamenti, li si gestiscono! I soldi pubblici vanno spesi per ricollocare i lavoratori, non sussidiare lavori non esistenti. Una trattativa impiantata su queste basi con qualunque multinazionale è una trattativa vera, con costi-benefici che si potranno valutare. Non uno sciocco muro contro muro ideologico, con minacce tanto roboanti quanto vane, buono solo a fare i titoli dei giornali.

*( a cura di Claudio Negro)*

Milano, 23 luglio 2021