

Contratto a tutele progressive: il sistema di supporto alla ricollocazione deve reggersi senza intervento pubblico

Ora che il PD ha fatto la netta scelta di campo in tema di protezione dei lavoratori nel mercato del lavoro, passando dal bolso regime novecentesco della *job property* a quello europeo moderno della *flexsecurity*, si pone il problema di come realizzarlo in concreto.

Perciò dobbiamo aver ben chiaro l'obiettivo: **creare un sistema efficace (ed efficiente) di supporto alla ricollocazione professionale per chi viene licenziato**. A nostro avviso in Italia abbiamo una sola strada percorribile: occorre poggiarsi interamente sul sistema privato, progettandolo in modo che stia in piedi senza intervento operativo né sostegno economico pubblico. Proviamo ad elencarne gli ingredienti principali.

- a) **Si rafforzi l'albo nazionale delle società autorizzate al servizio di ricollocazione**, introducendo criteri di accesso consistenti, riferendosi a quanto fece l'allora Ministro Tiziano Treu quando aprì il mercato italiano alle agenzie di lavoro interinale;
- b) **Il servizio di ricollocazione della persona licenziata sia pagato dall'impresa che licenzia**, facendolo rientrare nel *severance cost* che l'impresa deve sostenere in caso di interruzione del rapporto di lavoro con il dipendente. Questo insieme all'indennità di licenziamento da corrispondere al lavoratore (che in Spagna è stato fissato in una mensilità lorda di stipendio per ogni anno di anzianità aziendale);
- c) Con la fine del regime della mobilità (e delle varie casse integrazioni prolungate nel tempo) ed il passaggio definitivo al sistema dell'Aspi, il sussidio universale, viene meno il problema della "condizionalità", ossia la revoca dell'ammortizzatore in caso di rifiuto dell'offerta congrua: l'ammortizzatore passivo dura poco tempo ed è economicamente contenuto, rendendo i comportamenti opportunistici poco convenienti;
- d) **L'eventuale Aspi residua non corrisposta al lavoratore che si ricolloca anzitempo venga suddivisa al 50% tra il lavoratore stesso e l'azienda che lo ha licenziato**. In tal modo il lavoratore ha tutto l'interesse a ritrovare un nuovo lavoro (subordinato o autonomo) il prima possibile. E l'azienda sarà motivata a scegliere sul mercato le società di ricollocazione più performanti, in grado di aiutare le persone a ricollocarsi più rapidamente, potendosi finanziare il costo del servizio di ricollocazione con questo bonus.

Sarà importante che **anche i fondi di formazione interprofessionali supportino la creazione di questo sistema di politiche attive**, finanziando una quota parte del costo sostenuto dalle aziende per i servizi di outplacement, oltre a percorsi formativi di riqualificazione non solo per i dipendenti che stanno lavorando, ma anche per persone espulse dal mercato del lavoro (purché legati a percorsi reali di reinserimento lavorativo, sotto l'egida della società di ricollocazione).

Contratto a tutele progressive: il sistema di supporto alla ricollocazione deve reggersi senza intervento pubblico

In questa visione di strutturazione del servizio di supporto alla ricollocazione, totalmente imperniato sul settore privato, il ruolo del pubblico si dovrà concentrare nel realizzare il sistema di aiuto per l'enorme massa di disoccupati e inoccupati (giovani, donne, over 45, etc.) che si sono prodotti in questi anni di crisi. Fortunatamente non partiamo da zero, perché in Lombardia è stato sperimentato con successo un modello di eccellenza: la Dote Unica Lavoro, con la sua logica *pay for result*. Basterebbe un sano "copia e incolla" da parte delle altre Regioni ed in pochissimo tempo avremmo anche in Italia servizi per il lavoro di standard europeo!

Antonio Bonardo

Group Director Public Affairs, GiGroup

Scarica il pdf 