

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 24 gennaio 2022, n. 3

A poco più di un mese dalla dichiarazione programmatica del Comitato Interministeriale per la Transizione Ecologica di voler fissare al 2035 il termine ultimo per la decarbonizzazione dei trasporti in Italia (v. *Auto, l'addio ai motori a combustione nel 2035 all'arma l'Anfia*, *Il Sole 24 Ore*, 11 dicembre 2021), **i più grandi stabilimenti di produzione della componentistica per i motori endotermici hanno annunciato almeno 2800 esuberi** (fonte: *Auto, già 4mila lavoratori colpiti dalla fine dei motori termici*, *Il Sole 24 Ore*, 16 gennaio 2022). Nonostante l'obiettivo sia in linea con quelli annunciati lo scorso 14 luglio dalla Presidentessa della Commissione europea (v. *Von der Leyen: «Stop alle auto a benzina del 2035», chi inquina pagherà*, *Avvenire*, 15 luglio 2021), la posizione assunta dal governo è stata fortemente criticata dall'intera filiera automobilistica italiana e dalle parti sociali, che hanno auspicato una programmazione più accurata per evitare le gravi conseguenze occupazionali di una transizione ecologica improvvisa e sregolata. L'interrogativo che sorge spontaneo, però, è in quale misura le imprese, che oggi reagiscono con l'apertura dei tavoli sindacali per gestire gli esuberi, avrebbero potuto prevenire le conseguenze occupazionali di una trasformazione preannunciata da anni.

I limiti alla produzione di autoveicoli inquinanti, infatti, sono una conseguenza inevitabile degli obiettivi di riduzione delle emissioni che l'Unione Europea si è posta da oltre dieci anni (sul punto, basti ricordare i Reg. 443/2009 e 510/2011). In particolare, già a partire dall'accordo di Parigi (v. G.U. UE, 19 ottobre 2016, L 282, p. 4) la Commissione europea ha adottato orientamenti finalizzati alla realizzazione di un sistema di trasporti ecosostenibili (cfr. Com. Comm. UE, 31 maggio 2017, "L'Europa in movimento"; Com. Comm. UE, 8 novembre 2017, "Mobilità a basse emissioni"). In tal senso, il Reg. UE 631/2019 non solo ha rimarcato le posizioni ormai consolidate sul tema, ma ha fissato una serie di parametri ai quali gli Stati membri dovranno adeguarsi in tempi brevi, secondo un cronoprogramma non troppo elastico. Inoltre, l'art. 15, comma 3, del medesimo regolamento prevede «**l'introduzione di obiettivi vincolanti di riduzione delle emissioni a partire dal 2035 e 2040 per le autovetture e i veicoli**

commerciali leggeri [...] verso il conseguimento di emissioni nette pari a zero». Senz'altro ci si può interrogare sulla possibilità di raggiungere questo traguardo solo grazie alle auto elettriche, la cui filiera produttiva risulta comunque ancora molto inquinante (sul punto, v. il rapporto *"Per una transizione energetica eco-razionale della mobilità automobilistica. Valutazione del caso italiano"*, ACI-ENEA-CNR, 2019), ma è quantomeno irrealistico affermare che le dichiarazioni d'intenti del CITE abbiano potuto cogliere qualcuno di sorpresa. Proprio i considerando del Reg. UE 631/2019 rappresentano la cartina al tornasole per valutare l'inescusabilità dell'ignoranza adottata dai produttori nei confronti dei futuri limiti alla produzione: sia per quanto riguarda la «transizione verso una mobilità a zero emissioni» sia in merito all'approccio da adottare per il raggiungimento della stessa, ispirato al principio di sostenibilità sociale (v. in merito il considerando n. 12), da realizzare mediante «programmi mirati a livello di Unione, nazionale e regionale per la riconversione, la riqualificazione e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori nonché iniziative di formazione e di ricerca di un lavoro nelle comunità e nelle regioni colpite, in stretta collaborazione con le parti sociali e le autorità competenti». Le scelte imprenditoriali della maggior parte delle case automobilistiche, quindi, sono state chiaramente assunte con la piena consapevolezza che, prima o poi, sarebbe stato necessario riconvertire gli impianti e riqualificare i lavoratori: **si potrebbe sostenere, paradossalmente, che la situazione attuale sia stata posticipata solo dal blocco dei licenziamenti disposto al culmine della pandemia** [in merito al quale v. G. Pigliararmi, *Rilievi critici sulla definizione del campo di applicazione del divieto di licenziamento nel diritto pandemico*, in *LPO*, 2021, 5-6, p. 322 ss.; F. Stamerra, *I licenziamenti economici "impossibili" dal Secondo dopoguerra al Covid-19*, in D. Garofalo (a cura di), *Covid19 e sostegno alle imprese e alle Pubbliche Amministrazioni*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, F. Seghezzi (a cura di), *Welfare e lavoro nell'emergenza epidemiologica - contributo sulla nuova questione sociale*, II, Adapt University Press, 2020].

Date le premesse, sembra che la rete di tutele predisposte a favore dei lavoratori per mitigare le conseguenze della perdita del posto di lavoro possa fungere da elemento facilitatore di decisioni apparentemente antieconomiche. Le ripercussioni di determinate scelte imprenditoriali, infatti, traslano le esternalità negative sui lavoratori e, indirettamente, sull'intera collettività. Così, se normalmente perseverare nella produzione di un bene che difficilmente troverà una collocazione su un mercato sempre più saturo dovrebbe condurre a perdite insostenibili per l'impresa, di fatto sarà il sistema di welfare a doverne ammortizzare i costi. In quest'ottica, risulta disinnescata la trappola dei costi irrecuperabili, «*a greater tendency to continue an endeavor once an investment in money, effort, or time has been made*» (H. R. Arkes, C. Blumer, *The Psychology of Sunk Cost*, in *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1985, 35, p. 124), generata dall'investimento in infrastrutture e beni necessari per la produzione

delle componenti ormai in via di dismissione. Ciò in quanto l'impresa, sino a quando potrà mantenere un margine di ricavo accettabile anche a costo di ridurre significativamente il numero dei lavoratori, non sarà incentivata alla riqualificazione. Una volta accaduto l'inevitabile, le conseguenze sociali di tali scelte rimarranno in capo alle finanze pubbliche e, soprattutto, ai lavoratori licenziati.

La questione si colloca sul piano del paradigma securitario che lega gli artt. 2, 3, 38 e 41 Cost. Infatti, il problema principale non è rappresentato dalla possibilità che l'impresa adotti delle scelte legittime ma fallimentari, che comportano la perdita di numerosi posti di lavoro, quanto piuttosto che tali scelte incidano in modo significativo sulla futura occupabilità dei lavoratori, una volta cessato il rapporto. In altri termini, i lavoratori dei vecchi impianti di produzione rimarrebbero ancorati a sistemi ormai superati, laddove non vengano inseriti in programmi di riqualificazione professionale adeguati, vedendo minate le loro possibilità di reimpiego. L'occupabilità rappresenterebbe quindi un rischio sociale, a fronte del quale si renderebbe necessaria una revisione dei meccanismi di contrasto alla disoccupazione involontaria e di politica attiva, da affrontare mediante una redistribuzione di costi e risorse da destinare al rafforzamento dei percorsi di formazione continua (così D. Garofalo, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Bari, Cacucci, 2004, p. 381 ss.), anche per gli occupati, realizzando la linea programmatica avanzata nella teoria dei mercati transizionali (in merito alla quale v. da ultimo L. Casano, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press, 2020). La realtà alla quale il mercato del lavoro contemporaneo ha abituato i più, del resto, è quella di un'occupazione dinamica, ormai slegata dal desueto concetto di lavoro stabile (v. già M. Biagi, *L'impatto della european employment strategy sul ruolo del diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, I, p. 433): piuttosto, considerando per assunto che nel corso della vita lavorativa è necessario affrontare dei cambiamenti, l'aggettivo dovrebbe traslare verso un'occupazione (o, meglio, un'occupabilità) stabile, in modo che le transizioni divengano più agevoli (v. le considerazioni di M. Tiraboschi, *Mercati, regole, valori*, relazione alle Giornate di studio AIDLASS, Udine 13 - 14 giugno 2019, in *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Udine 13-14 giugno 2019, Milano, Giuffrè, 2020, p. 161).

Il trait d'union tra le esigenze di produzione, riqualificazione e ricollocazione è rappresentato dal ruolo delle parti sociali nella fase di programmazione delle attività economiche future, che dovrebbe assumere un maggior rilievo per facilitare lo sviluppo di professionalità appetibili sul mercato. Questa importanza è sottolineata dalla necessità di consultazione sindacale di cui agli artt. 14 e 24, d. lgs. 148/2015, quale momento indispensabile per

l'individuazione delle competenze più utili nella prospettiva di reperire in tempi celeri una nuova occupazione. La formazione del personale a rischio di licenziamento, troppo spesso relegata a mero adempimento formale piuttosto che a elemento fondamentale per la tutela della persona mediante l'incremento delle sue possibilità occupazionali future, dovrebbe invece discendere da una seria attività di previsione e concertazione, anche per il tramite delle commissioni ormai previste da diversi CCNL. **L'individuazione dei soggetti esposti a un maggior rischio di inoccupabilità contribuirebbe a definire così una nuova area di svantaggio occupazionale.** Difatti, anche se la letteratura in materia di *working poors* si è occupata prevalentemente del mancato raggiungimento di una determinata soglia reddituale, ci sono dei lavoratori le cui scarse prospettive occupazionali in caso di crisi dell'impresa delineano una categoria di soggetti svantaggiati specifica, ai quali occorre destinare percorsi di riqualificazione e avviamento professionale mirati onde superare i meccanismi para-assistenziali di recente introduzione.

Alessio Caracciolo

Ricercatore presso il Dipartimento di Economia "M. Biagi"

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia