

L'APPROFONDIMENTO



Una sforbiciata alla inattività

Con l'aiuto degli esperti si può ridurre a un terzo la durata della disoccupazione

■ ■ ■ **TONIA GAROFANO***

■ ■ ■ L'outplacement è uno strumento che agevola la ricollocazione delle persone che rischiano di rimanere senza occupazione, fungendo, soprattutto in una fase come quella attuale di ripresa lenta e non certo indolore, da concreto paracadute, da vero e proprio ammortizzatore sociale. Un ammortizzatore sociale attivo, però.

Previsto dalla legge Biagi, è un servizio reso da agenzie private, accreditate presso il [Ministero del Lavoro](#), che intervengono su incarico dell'azienda per favorire il reimpiego dei dipendenti. Istituto in crescita, ma purtroppo ancora poco utilizzato in sede di trattativa aziendale in caso di licenziamento o riconversione, si sostanzia in attività di consulenza ed assistenza, in interventi specialistici qualificati da parte di professionisti esperti in tutte le problematiche relative alla analisi delle capacità e delle competenze dei lavoratori, alla riqualificazione professionale, alla gestione della carriera, alla formazione mirata e sostenibile, all'incrocio con le richieste del mercato.

Nato negli Stati Uniti alla fine degli anni Sessanta per la ricollocazione dei dipendenti della Nasa impegnati nel Progetto Apollo, è stato utilizzato in Italia, per la prima volta, nel 1986, a Genova, con l'obiettivo di ricollocare oltre 250 dipendenti, in seguito alla chiusura dello stabilimento Italsider.

Si stima che l'outplacement possa arrivare a ridurre fino ad un terzo il tempo di inattività del lavoratore, anche se, ovviamente, molto incidono fattori quali l'età e il contesto geografico del lavoratore, la sua formazione e la sua flessibilità. In caso di ricorso all'outplacement, la ricollocazione dei lavoratori avviene con maggiore facilità, anche in tempi relativamente brevi, pari ad un periodo medio di circa 6 mesi.

Traguardi notevoli, oggetto di attenzione da parte di esperti e giuslavoristi: è recente il disegno di legge bipartisan, nato per iniziativa di Giuliano Cazzola, deputato del Pdl, e di Tiziano Treu, ex [Ministro del Lavoro](#) del governo Dini, che introduce l'obbligo per tutte le imprese - al di sopra di una certa soglia dimensionale e comunque tutte quelle già ammesse alla disciplina vigente della mobilità - di adottare un piano di ricollocazione nei casi di riduzione del personale e nelle ipotesi di licenziamento individuale per motivi economici. Un modo per rafforzare la diretta responsabilizzazione delle imprese nei percorsi di accompagnamento, riqualificazione e reimpiego dei lavoratori licenziati, su ispirazione delle esperienze sperimentate in molti Paesi europei.

L'outplacement contribuisce a limitare il periodo di inattività e il rischio di marginalizzazione dei lavoratori - pericoli che crescono quanto più è prolungata la lontananza dai processi

produttivi - fornendo l'occasione per trasformare la sospensione lavorativa in un periodo di crescita personale e di rivedere il percorso professionale alla luce delle richieste del mercato del lavoro. L'assistenza alla ricollocazione professionale contribuisce, così, a mitigare alcune delle principali criticità del sistema italiano di welfare: il pesante *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, la mancanza di un adeguato sistema di rilevazione dei fabbisogni professionali unito a un valido sistema di formazione professionale, che sostenga l'occupabilità dei lavoratori nel creare profili richiesti dalle aziende.

L'outplacement offre vantaggi anche economici ai soggetti coinvolti e alla collettività - riducendo i tempi di appoggio alle casse dello Stato da parte di lavoratori - e contribuisce a rendere il processo di ristrutturazione aziendale meno conflittuale e più rapido. Favorisce, poi, la creazione di un'immagine di responsabilità sociale dell'azienda, grazie ad una politica più attenta alla gestione delle risorse umane, e mette l'azienda nelle condizioni di programmare la riorganizzazione, limitando controversie e ripercussioni.

L'outplacement permette di investire in processi di mobilità e transizione lavorativa, che possono esprimere il massimo della propria efficacia se si interviene, congiuntamente, sulla formazione e l'attivazione dei singoli lavoratori, al fine di rilanciare la



crescita dei sistemi territoriali e di creare occasioni imprenditoriali e nuovi e migliori posti di lavoro.

Perché la tutela più efficace contro la disoccupazione non è e non può essere rappresentata da una garanzia normativa, ma solo da qualificate, coerenti e mirate politiche attive in grado di riaccompagnare il lavoratore al mercato del lavoro, attraverso il concorso delle specifiche competenze che ciascun attore - aziende, sindacati, agenzie, servizi per il lavoro e enti bilaterali - per il proprio ambito di attività, è in grado di apportare.

***Collaboratrice Adapt**

