

Le politiche attive per il lavoro

Dalla Luna ai nuovi disoccupati L'outplacement funziona così

Le tecniche adottate dalla Nasa per ricollocare i dipendenti in esubero dopo lo stop al progetto Apollo sono tuttora le migliori

■ ■ ■ **GIANCAMILLO PALMERINI
ELIANA BELLEZZA**

■ ■ ■ La legge Biagi disciplina per la prima volta in maniera organica nel nostro paese l'attività di supporto alla ricollocazione professionale. Il legislatore nazionale interviene, quindi, solamente nel 2003, sebbene in Italia i servizi strutturati e professionali di *outplacement* avessero iniziato progressivamente a svilupparsi, pur con significativo ritardo rispetto ai paesi europei più avanzati, a partire dalla metà degli anni Ottanta. Servizi che, invece, si sono storicamente diffusi in principalmente nel nord Europa e nei paesi di cultura e tradizione anglosassone. Le prime vere esperienze di *outplacement* individuale sono state realizzate, intorno al 1910, in Inghilterra per risolvere il problema della ricollocazione professionale degli ufficiali e degli addetti diplomatici britannici in rientro dalle colonie che, una volta tornati a casa, si ritrovavano con professionalità difficilmente spendibili.

Anche la prima esperienza

di *outplacement* collettivo è stata realizzata in Gran Bretagna, quando la British Oxygen Company decise, a seguito di un processo di riorganizzazione interno, di gestire il riposizionamento dei suoi operai sia con trasferimenti in altri siti dell'azienda che ricollocandoli al di fuori delle proprie strutture produttive, ricorrendo all'opera di agenzie specializzate.

L'*outplacement* vive la sua prima significativa diffusione su larga scala negli Stati Uniti a partire dalla fine degli anni sessanta. Una delle prime applicazioni su un numero significativo di lavoratori si è realizzata alla Nasa, allorché l'agenzia si pose il problema di come poter supportare il ricollocamento nel mercato dei lavoratori che erano stati impegnati nel Progetto Apollo. Sempre negli Stati Uniti si è assistito, in tempi più recenti, ad un complesso processo di *outplacement* al termine delle Olimpiadi di Atlanta.

Negli anni settanta i servizi di ricollocamento professionale hanno iniziato progressivamente a diffondersi anche nell'Europa continentale. In quegli anni, infatti, oltre

che in Gran Bretagna e nei Paesi scandinavi, molte aziende hanno iniziato a fare ricorso ai servizi di *outplacement* anche in Germania, Olanda e Francia.

A titolo meramente esemplificativo è opportuno ricordare come negli anni ottanta in Gran Bretagna, dopo il pesante ridimensionamento dell'industria siderurgica e dell'industria mineraria di Stato, si sia massicciamente ricorso alle agenzie di *outplacement* al fine di agevolare, anche intervenendo dal punto di vista dell'impatto sociale, quei complessi processi di reindustrializzazione che caratterizzarono la politica economica inglese di quegli anni. Il governo inglese, in particolare, si impegnò a finanziare e sostenere le azioni *outplacement* finalizzate all'accompagnamento nella continuità di carriera di dirigenti e quadri aziendali e la costruzione, nelle aree più interessate dai processi di riconversione industriale, di centri di formazione per riqualificare i lavoratori in base alle nuove competenze richieste dal mercato.

Pur in un contesto, quindi, consolidato di buone prati-

che a livello europeo, in Italia, l'*outplacement* viene vissuta ancor'oggi come una pratica innovativa. Non stupisce quindi che non abbia avuto successo (e non ne avrà) il timido tentativo normativo contenuto nella prima versione della recente riforma del mercato del lavoro con il quale si provava ad immaginare di inserire nel nostro ordinamento una misura tesa a valorizzare e sostenere i percorsi di ricollocamento nel caso di licenziamenti individuali determinati da giustificato motivo oggettivo. La disposizione, che prevedeva un voucher da poter utilizzare per servizi di *outplacement* offerti dalle agenzie per il lavoro, è stata oggetto di modifiche che l'hanno fortemente depotenziata durante l'iter parlamentare. Nel testo finale si legge, ora, solo una vaga enunciazione di intenzioni e possibilità, né vincolanti, né incentivate. La sensazione è che, anche in questo caso, si sia persa una preziosa occasione per innovare il nostro mercato del lavoro e renderlo più vicino alle migliori esperienze che si stanno realizzando, ormai da anni, a livello europeo.

L'OUTPLACEMENT

Cos'è

- L'Outplacement indica l'attività con cui società specializzate operano a favore della ricollocazione professionale di uno o più dipendenti in uscita da un'azienda in una nuova posizione professionale

Normativa italiana

- Decreto Legislativo 276/03

I vantaggi per l'azienda

- 1 Favorisce l'accordo consensuale tra azienda proponente e lavoratori coinvolti, riducendo il contenzioso
- 2 È un valido strumento per le riorganizzazioni aziendali (outplacement collettivo): ogni processo di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale necessita di una concreta politica di gestione delle eccedenze di personale attuata in accordo con le parti sociali
- 3 Concorre a costruire una immagine positiva dell'azienda all'interno e all'esterno

I vantaggi per il lavoratore

- 1 Supporta il lavoratore in uscita nella ricerca di una collocazione professionale
- 2 Fornisce al lavoratore gli strumenti idonei per la ricerca di un lavoro
- 3 Supporta il lavoratore nel delicato momento del cambiamento professionale

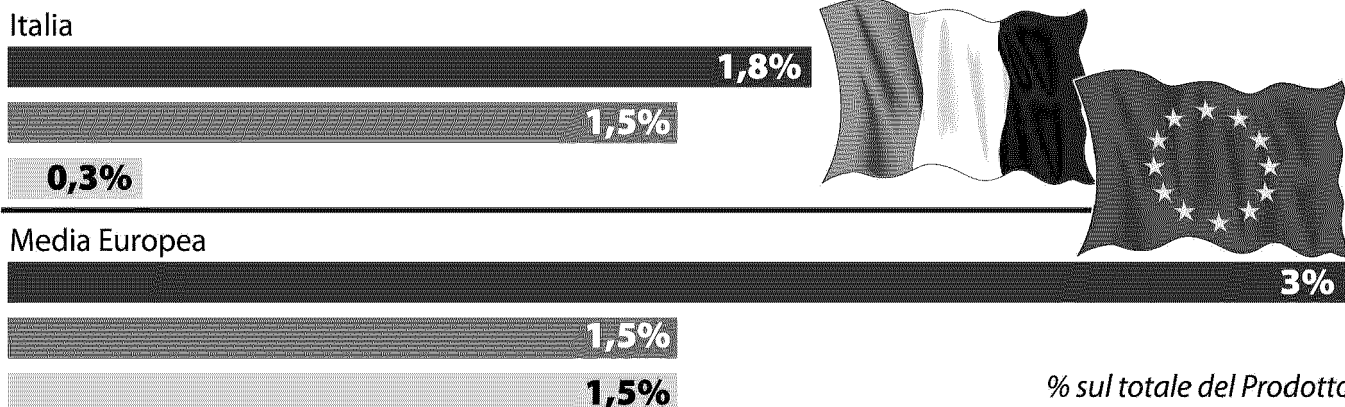
Quando nasce

- Nel 1970. Dopo il fallimento della missione di Apollo XIII e l'ultima missione dell'Apollo XVII, la Nasa decise di chiudere, a causa degli elevatissimi costi, il «Progetto Apollo» offrendo ai propri dipendenti altamente specializzati la possibilità di riqualificarsi e di potersi così ricollocare in altri contesti aziendali

I RISULTATI A CONFRONTO

Risorse dedicate alle politiche per la rioccupazione

■ Totale ■ di cui destinate alle politiche passive ■ di cui destinate alle politiche attive



% sul totale del Prodotto Interno Lordo