

Linee-guida su ristrutturazioni, formazione e occupabilità

Quando contrattiamo un ridimensionamento occupazionale, o addirittura una chiusura aziendale, in genere seguiamo questa sequenza:

- ridurre il più possibile il numero di esuberanti
- verificare quanti hanno l'aggancio alla pensione
- se avanzano ancora dei lavoratori, incentivare le dimissioni volontarie, con l'erogazione da parte dell'azienda di una certa quantità di denaro

Questo modo di gestire le ristrutturazioni non affronta il problema principale, cioè la possibilità-capacità di trovare un altro lavoro per i lavoratori che vengono licenziati.

Il ridurre il personale deve costare all'azienda, ma i costi sostenuti vanno indirizzati al trovare un altro lavoro.

Per questo motivo è bene far intervenire società di outsourcing e stabilire incentivi alle altre aziende che assumono (a tempo indeterminato) i lavoratori che l'azienda ha licenziato.

Si tratta cioè di superare un approccio tipico della mentalità liberista, per cui l'azienda spende un po' di soldi e poi il lavoratore si arrangia, ma di intervenire proprio sulle assunzioni, incentivandole.

La formazione è un altro capitolo dove noi, come sistema-Italia, siamo in arretrato, avendo insistito per anni sugli ammortizzatori passivi del mercato del lavoro, senza impostare una adeguata politica attiva, finalizzata alla riassunzione. I nostri centri di formazione offrono ancora corsi più sulla base delle proprie competenze che sulla base dell'effettiva richiesta delle aziende. Capita così che i corsi offerti non abbiano un effettivo sbocco lavorativo, mentre alcuni ruoli lavorativi restano senza personale adeguatamente preparato.

Bisogna allora orientare la formazione in base alla domanda delle aziende e, dall'altro lato, convincere i lavoratori che è finita l'epoca degli ammortizzatori che erano in grado di accompagnare alla pensione e che quindi devono rendersi disponibili ad imparare nuovi mestieri. In questo senso noi vediamo con favore l'obbligo a rispondere positivamente alle chiamate a nuovi lavori o a corsi di formazione, pena la perdita della copertura degli ammortizzatori sociali.

Un altro difetto è l'abitudine delle aziende di chiamare all'ultimo momento le RSU, presentargli frettolosamente un progetto formativo finanziato dai

fondi interprofessionali e metterle di fronte al ricatto che o firmano o si perde il finanziamento. Bisogna aver il coraggio di dire di no, in questi casi. La prossima volta l'azienda ci penserà bene prima di riprovarci e coinvolgerà le RSU per tempo, così come vuole la norma che prevede la firma congiunta dell'azienda e del sindacato.

L'occupabilità è il frutto da un lato della riduzione dei contratti atipici, e dall'altro di una formazione davvero orientata dalla domanda delle aziende e non dalle capacità acquisite dagli enti di formazione.

A questo proposito dobbiamo impegnarci a scambiare flessibilità con stabilizzazione dei rapporti di lavoro, per superare la frattura che rischia di spaccare in due il mercato del lavoro: da un lato i lavoratori a tempo indeterminato, rigidi, e dall'altro i lavoratori a tempo determinato flessibili e spesso pagati meno dei primi.

E dobbiamo impegnarci sempre più (e questo è un compito soprattutto della CISL) a orientare l'offerta formativa a cogliere i bisogni che le aziende esprimono, attraverso ricerche sul fabbisogno formativo e previsioni sulle assunzioni che le aziende faranno nei prossimi mesi.