

Avanti ma con esiti e costi certi per le imprese

Giusto non tornare indietro su Cig e mobilità in deroga, preservare le proposte delle parti sociali

Luci e ombre. La proposta di Leonardi e Nannicini in alcune parti lascia trasparire logiche che non convincono del tutto

di **Maurizio Stirpe**

Le riforme di questi ultimi anni hanno avuto il merito di cercare la tutela del lavoratore non solo nel rapporto di lavoro ma anche nel mercato del lavoro. Per questo motivo è stata dedicata grande attenzione alla razionalizzazione degli interventi a sostegno del reddito, in particolare, la cassa integrazione e le tutele contro la disoccupazione.

Queste riforme hanno riportato la cassa alla sua originaria funzione e hanno creato le condizioni per recuperare le risorse necessarie alle politiche attive, da sempre, l'anello debole del mercato del lavoro italiano. In questo modo si è messo al centro l'occupabilità delle persone, piuttosto che la difesa a oltranza del posto di lavoro, anche quando è evidente che il lavoro non c'è più.

Partendo da queste premesse risulta chiaro che ho condiviso lo spirito di fondo che anima l'intervento di Leonardi e Nannicini sul Sole 24 Ore di venerdì 26 maggio che, apprezzabilmente, tende a contrastare i molteplici e preoccupanti segnali di voler tornare indietro all'insostenibile pratica delle casse e delle mobilità in deroga, sui cui criteri di finanziamento e di concessione ci sarebbe molto da dire.

Leonardi e Nannicini avanzano una proposta che si richiama all'accordo dello scorso primo settembre fra Confindustria e Cgil Cisl e Uil. Quell'accordo rovescia completamente le vecchie logiche. Obbliga imprese e lavoratori ad affrontare attivamente i risvolti occupazionali delle crisi, non limitandosi a scaricarli passivamente sul sistema degli ammortizzatori sociali. Del resto è impossibile fare altrimenti: la bassa crescita, la contrazione della durata della cassa integrazione, il superamento della mobilità, l'allungamento della vita lavorativa, hanno fatto venire meno la possibilità di disporre di un lungo scivolo verso il pensionamento con cui gestire le crisi aziendali. L'accordo ha il pregio di fare i conti con questa nuova realtà, di invertire una lunga consuetudine, di impegnare le parti, anche attraverso i loro fondi interprofessionali, a fare ciò che lo Stato non ha mai fatto efficacemente, cioè, aiutare concretamente le persone a ritrovare un nuovo posto di lavoro.

La proposta di Leonardi e Nannicini non si discosta molto da questo impianto concettuale, ma, in alcuni passaggi lascia trasparire logiche che non convincono del tutto.

Non convince il ticket di licenziamento. L'azienda si dovrebbe far carico del ticket «da erogare per ogni lavoratore coinvolto in un licenziamento collettivo», ticket che poi sarà «destinato come incentivo all'azienda che offre un nuovo lavoro al lavoratore licenziato».

Quella della dote non è una novità assoluta e se ne sono fatte rarissime esperienze anche negli accordi sindacali. Raramente le aziende hanno le condizioni per concederle, ancor più raramente queste doti ottengono l'effetto sperato.

Non convince neppure l'argomento con cui si giustifica l'addebito del ticket in capo all'impresa che licenzia. Leonardi e Nannicini propongono, infatti, un ragionamento economico ma non equo: l'impresa deve pagare perché «non c'è più il contributo obbligatorio alla mobilità né il contributo del licenziamento, che è stato sostituito dal ben minore contributo alla Naspi». Equità vuole che, venendo meno la prestazione (indennità di mobilità), venga meno anche il fondamento della contribuzione.

Una perplessità la suscita anche «l'assegno di ricollocazione collettivo pagato dallo Stato». Perché un Paese come l'Italia dovrebbe prevederlo solo per i licenziamenti collettivi e non anche per tutti i licenziamenti che abbiano la medesima natura? È proprio così difficile guardare alle persone in quanto tali senza distinguere in ragione del settore o della dimensione occupazionale del loro datore di lavoro?

La questione centrale, però, è un'altra. La proposta di Leonardi e Nannicini non sembra cogliere, infatti, la chiave di volta dell'accordo fra Confindustria e sindacati, lo scambio che tutto sostiene. Alle persone coinvolte nella riorganizzazione l'azienda offre «un piano operativo di ricollocazione», quindi, formazione e *placement*, dal primo momento della cassa integrazione e non al termine di un lungo periodo di inattività e sospensione dal lavoro. Alle imprese, invece, l'accordo sindacale concede la certezza sui tempi, sugli esiti e sui costi della riorganizzazione, anche sotto il profilo della definitiva cessazione dei rapporti di lavoro. Proprio questa certezza è la ragione per cui le imprese sono pronte a sostenere anche dei costi aggiuntivi per risolvere le implicazioni occupazionali derivanti dalle crisi aziendali. È questo l'aspetto che mi pare manchi nel disegno che viene delineato nell'articolo di Leonardi e Nannicini. Ma è un aspetto essenziale.

Resto convinto, però, che ci siano tutte le condizioni per dare compimento a questa importante riforma. La soluzione che la renderà possibile non potrà che ricevere l'assenso di Confindustria e, penso di poter dire, anche delle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto l'accordo del settembre 2016. Aprire il cantiere della «contro riforma» sarebbe, invece, una drammatica prospettiva per tutti.

Maurizio Stirpe è vice presidente di Confindustria per il lavoro e le relazioni industriali

© RIPRODUZIONE RISERVATA

