

LA RETE PER SALVARE IL LAVORO E RIPARTIRE PIÙ FORMAZIONE E INVESTIMENTI

La riqualificazione funziona,
tutte le ricette per non
arrendersi davanti al rischio
di perdere 500 mila posti
E intanto l'export va...

di **Ferruccio de Bortoli**
Con articoli di **Sergio Bocconi, Dario Di Vico, Daniele
Manca, Piergaetano Marchetti, Danilo Taino,
Nicola Saldutti, Marco Ventoruzzo** 2, 4, 5, 6, 15

PER SALVARE 500 MILA POSTI INVESTIAMO IN COMPETENZA

Il 31 marzo, salvo ripensamenti, cadrà il divieto
di licenziare. Il timore, non solo sindacale, è che si apra
una stagione di crisi aziendali con ulteriori drammi
da occupazione cancellata. I sostegni non sono risolutivi

Bisogna puntare sulla riqualificazione, aiutando
la ricerca di nuove opportunità

Nella gran parte dei casi funziona, anche se in epoca Covid
serve più tempo (7 mesi) per ricollocarsi

di **Ferruccio de Bortoli**

Mentre si consumano i riti di una «crisi al buio», stile prima Repubblica (ma allora le sapevano gestire meglio), il tempo

scorre inesorabilmente. E si avvicinano due date significative. La più importante è, ovviamente, quella del 30 aprile, termine per la presentazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr),

necessario per ottenere i prestiti e i sussidi europei. Prima, il 31 marzo, scadrà, salvo ripensamenti, il divieto di licenziare.

Un unicum nei Paesi industrializzati. E, contemporaneamente — anche in questo caso se non vi saranno proroghe peraltro probabili —, la cassa integrazione Covid. Quella ordinaria in deroga dovrebbe finire al 30 giugno. Come ha affermato il ministro dell'Economia, Roberto Gualtieri, che non esclude proroghe, non vi sarà un totale ritorno alla normalità ma si valuteranno percorsi differenziati tenendo conto che alcuni settori — come il commercio, il turismo e molti servizi — rimangono pressoché paralizzati mentre in altri la ripresa è in corso.

È dunque probabile che l'ammortizzatore straordinario della cassa, Covid e in deroga, possa essere operativo per tutto il 2021, accanto ad altri strumenti di integrazione al reddito dei settori (quelli che li hanno) o l'assegno ordinario Fis (Fondo integrazione salariale). Anzi, l'esistenza della cassa Covid ha lasciato in diversi casi inalterati i «contatori» delle ore sospese delle altre casse contrattuali. Dunque, restano, non indebolite, forme di integrazione al reddito che possono attutire il colpo.

Secondo Inps e Banca d'Italia la perdita reddituale media dei dipendenti coinvolti è stata intorno al 27 per cento. Il timore, non solo sindacale, è che una volta tolto l'argine del divieto di licenziare, un'esplosione di crisi aziendali trascinando in una catena distruttiva di drammi sociali. La stima peggiore parla di un milione di posti cancellati. Una previsione più realistica colloca la cifra della disoccupazione nascosta tra 250 mila e 500 mila unità.

Oggi il malessere è un po' calmierato dagli interventi del governo che ha fatto ricorso per finanziarli in parte al Sure (Support to mitigate unemployment risks in an emergency), il fondo europeo contro la disoccupazione. Gualtieri ha annunciato che il Ristori 5 sarà l'ultimo. Non ci si può illudere che la rete protettiva possa durare a lungo. Giusto dirlo. Ma è ugualmente necessario preparare per tempo, con le parti sociali, un rientro meno drammatico alla normalità. O meglio, alla quasi normalità. Avendo cura di salvaguardare il più possibile la dignità delle persone. I posti inevitabilmente si perderanno. Ed è profondamente sbagliato impedire alle aziende di riorganizzarsi.

Le rigidità

La rigidità normativa può essere letale. I posti oggi sicuri diventerebbero, in aziende sempre meno competitive, incerti. E ancora minori saranno le occasioni per i giovani. Ma un Paese civile non può venire meno — specie in un tempo di pandemia — al dovere di accompagnare il lavoratore lungo un percorso di riqualificazione professionale, difendendo la sua persona anche al di là del suo posto. Anzi, più la persona del posto. Non sempre però vi è la disponibilità degli interessati; accade pure che la ritrosia sia causata proprio dall'esistenza di un sostegno al reddito. Il sindacato è per la proroga del blocco dei licenziamenti ma è pronto a discute-

re su altri strumenti di contenimento come per esempio l'assegno di ricollocazione. «Noi constatiamo — dice Tania Scacchetti, segretaria confederale della Cgil — che i settori più colpiti sono quelli che hanno gli strumenti più deboli per gestire le emergenze. Credo sia sbagliato, pensando a un'uscita graduale dagli interventi straordinari, parlare solo di settori. L'industria in genere va bene, anche molto bene, ma al proprio interno, la moda è ferma. Un esempio positivo è il patto del lavoro per l'Emilia e Romagna che prevede l'impegno a sperimentare, quando è possibile, tutte le soluzioni alternative al licenziamento. In particolare credo vadano incentivati i contratti di solidarietà».

I passi possibili

Ma quando le aziende sono chiuse da un anno e mezzo, c'è poco da fare. Non resta che attivare quelle politiche attive rimaste spesso alla stregua di buone intenzioni. Un passo avanti importante è stato fatto con il Fondo nazionale per le nuove competenze. La metà degli attuali occupati ha bisogno del cosiddetto *reskilling*. Il Piano nazionale per la ripresa e la resilienza vi dedica un capitolo non secondario.

Interessante l'iniziativa di Afol, l'Agenzia per il lavoro della città metropolitana di Milano, che ha già avviato, in collaborazione con le associazioni imprenditoriali, un progetto per avviare dipendenti di aziende in crisi verso le cosiddette *hard to fill vacancies*, cioè i posti che non si riescono a coprire per mancanza di profili adeguati. Lavori un po' di tutti i tipi. Secondo l'ultimo rapporto Excelsior, a cura di Unioncamere e Anpal, anche nella crisi più nera dal Dopoguerra, circa un terzo delle domande di lavoro rimane senza risposte. Ha sorpreso una intervista a Linkiesta di Cristiano Pechy, amministratore delegato di Lhh, società del gruppo [Adecco](#) specializzata nel cosiddetto *outplacement*. Il numero di lavoratori che hanno trovato, in un processo di riqualificazione, un'altra occupazione, spesso migliorandola, non è cambiato rispetto al periodo pre-Covid. È rimasto intorno all'80 per cento. È aumentato solo il tempo medio necessario per la ricollocazione: da sei a sette mesi.

«Noi paghiamo un prezzo altissimo — spiega il giurista del lavoro Pietro

Ichino che, con Maurizio Del Conte, Marco Leonardi e Valeria Sborlino fa parte del consiglio Afol — per l'inefficienza dei servizi al mercato del lavoro. Anche in questo periodo di crisi grave, esistono grandi giacimenti occupazionali che è un delitto non sfruttare. Opportunità che i lavoratori di aziende in difficoltà possono, con disponibilità e impegno personale, cogliere al meglio se opportunamente informati e assistiti. Congelare le crisi è dannoso: ogni mese di inattività riduce l'impiegabilità dei cassintegrati».

La crisi di governo ha interrotto la discussione sulle modalità migliori, e condivise con il sindacato, per affrontare al meglio

la scadenza del 31 marzo. Anche con il divieto di licenziare e la cassa integrazione per tutti, si sono persi ugualmente posti di lavoro: 300 mila a tempo indeterminato da febbraio a novembre 2020.

La pressione delle crisi aziendali si è già in parte scaricata sui soggetti più deboli, con contratti a tempo determinato. In particolare giovani e donne. Hanno pagato il prezzo più alto. Senza rete.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I numeri

300

mila

I posti di lavoro a tempo indeterminato già persi tra febbraio e novembre 2020

27

per cento

La perdita reddituale media dei dipendenti finiti in cassa integrazione