

«Ripresa, le aziende devono poter avviare le riorganizzazioni»

«**L**a ripresa, che tutti ci auguriamo, sarà possibile solo se le aziende avvieranno e realizzeranno le ineludibili riorganizzazioni imposte dai mercati e queste riorganizzazioni, purtroppo, comporteranno una inevitabile riduzione della forza lavoro, quella non più utilizzabile, che - se rimanesse in carico alle imprese - ne ostacolerebbe la riorganizzazione.

Per questo - ha detto Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro all'università «Sapienza» di Roma, e da più di 40 anni consulente delle imprese - il blocco dei licenziamenti, che ha già raggiunto una durata di cinque mesi, non può andare oltre il 17 agosto, anche come segnale di un ritorno alla normalità. Se invece per valutazioni politiche si deciderà di non affrontare il problema occupazionale, optando per una nuova proroga del divieto, occorrerà calibrare l'intervento in modo graduale vista la necessità di equilibrare sul piano costituzionale la tutela dell'occupazione con l'iniziativa economica privata.

Professore, cosa intende per intervento graduale?

Oggi il divieto di licenziare, legato alla concessione della cassa integrazione d'emergenza, vale per tutti i recessi datoriali economici sia individuali che collettivi. È perciò generalizzato e non tiene conto di specifiche situazioni. Una nuova proroga, a mio avviso, dovrebbe intanto esentare dalla stretta i casi di fallimento visto che l'impresa purtroppo non c'è più. Il blocco dei licenziamenti, poi, non dovrebbe riguardare neppure i casi di chiusura dell'azienda per cessazione dell'attività che non deve essere riferita solo alla cessazione totale dell'attività, ma occorre riferire anche alle fattispecie relative a cessazioni parziali dell'attività legate a unità produttive autonome, ad esempio singoli stabilimenti. È evidente infatti che in questi casi non ci sono possibilità di ripresa in quel sito produttivo e, quindi, la stessa cassa integrazione è obiettivamente inadatta.

Sui licenziamenti individuali? Certo, è necessario inoltre consentire i licenziamenti indivi-

duali per giustificato motivo oggettivo anche in considerazione del fatto che questi recessi, per legge, non possono interessare più di quattro lavoratori in 120 giorni. Ciò consentirebbe soprattutto alle Pmi di apportare modifiche organizzative con interventi, dolorosi, ma micro. L'esenzione dal blocco dei licenziamenti deve poi riguardare tutti i licenziamenti che sono seguiti da una conciliazione che indica la sussistenza di una scelta condivisa di uscita dal lavoro.

Un tema delicato sono i licenziamenti collettivi...

Non c'è dubbio, e, per me, dovrebbero essere consentiti, dal 18 agosto, se c'è un accordo sindacale. In questo modo si crea anche un equilibrio con le norme del de-



GIUSLAVORISTA
Arturo Maresca è ordinario di diritto del Lavoro all'università «Sapienza» di Roma

creto liquidità sull'accesso agevolato al credito quando la riduzione del personale è condivisa con il sindacato.

Troppe eccezioni al divieto?

No. Rimarrebbero bloccati tutti i licenziamenti individuali sopra le quattro unità e i collettivi, se non c'è accordo sindacale.

E per chi esce dall'azienda?

Ecco questa è la vera sfida che ha di fronte il governo: occorre potenziare la Naspi (la nuova indennità di disoccupazione, ndr) e l'assegno di ricollocazione, facendo decollare effettivamente le politiche attive, attraverso una strategia mirata di sostegno alla ricollocazione delle persone che perderanno il lavoro e che non possono essere lasciate sole, ma neppure in carico alle aziende. Siamo di fronte a un bivio: serve il coraggio di abbandonare vecchi strumenti ed invece investire diversamente le risorse su misure innovative anche di orientamento e formazione affidate alla sapiente regia di soggetti competenti, perché le persone si difendono nel mercato del lavoro, non con sussidi temporanei.

—Cl. T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

