volerelaluna LA POLITICA PUNTOACAPO

Il blocco dei licenziamenti è prorogato: evitare la corsa al ribasso

Autore: Franco Scarpelli

In pieno Ferragosto ci è arrivato sulle scrivanie e nei computer il decreto legge n. 104, e con esso l'attesa soluzione di compromesso sul tema del divieto dei licenziamenti economici (art. 14). Nonostante i pensieri ancora alle vacanze, è già vivace la discussione, con le letture interpretative più varie e con toni talvolta anche molto accesi.

Va bene, la norma poteva essere scritta meglio ? lo diciamo da decenni per gran parte delle novità legislative e ciò dipende da fattori politici, pressioni dei soggetti economici e sociali, lobbies, contrappesi provenienti dalle varie forze in campo ecc. ?, ma anche per tale ragione all'interprete tocca una particolare responsabilità, che è quella di tentare letture equilibrate, a prescindere dal giudizio politico che si voglia dare della disciplina, e non tutte quelle che sto leggendo mi sembrano tali.

L'elemento da cui partire è che siamo di fronte, come dice la rubrica dell'art. 14, a una "proroga" della disciplina dei licenziamenti già dettata dal "decreto cura Italia" e modificata dal "decreto rilancio": continuità testimoniata dalla lettera della disciplina che ai commi 1 e 2 dice che (salvo quanto si dirà sul nuovo regime) «resta precluso» l'avvio e la prosecuzione delle procedure di riduzione del personale, così come «resta preclusa» la facoltà di procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Come nella precedente fase emergenziale, sono evidenti la finalità della disciplina e la sua connessione con i successivi e massicci interventi di sostegno tramite ammortizzatori sociali (e altri sostegni economici al mondo delle imprese), cui ora si aggiunge l'alternativa dell'esonero contributivo di cui all'art. 3 del decreto (per coloro che provano a riprendere pienamente l'attività, rinunciando a utilizzare ulteriore cassa integrazione). Connessione che però, in questa fase, diventa più elastica e, potremmo dire, "personalizzata" sulle vicende della singola impresa: mi pare ragionevole sostenere la lettura già proposta da altri (es. Maresca, Falasca) per cui il blocco dei licenziamenti, per chi utilizza gli strumenti degli ammortizzatori o dell'esonero, cessa una volta che gli stessi sono esauriti (cosa che dipende da una serie di condizioni relative appunto alle vicende di ogni singola impresa).

In qualche modo, lo "scambio" tra vincolo e sostegno diventa più flessibile: nella precedente fase il divieto era generale, nel periodo stabilito direttamente dalla legge, indipendentemente dall'effettiva fruibilità per tutto tale periodo degli strumenti introdotti dalla normativa emergenziale (pur molto importanti e di fatto generalizzati). Ora il Governo sembra essersi sforzato di rendere più flessibile tale disciplina, tenendo almeno in parte conto delle specifiche situazioni, e aggiungendovi alcune eccezioni (comma 3 dell'art. 14), compreso un importante sostegno agli accordi aziendali di incentivazione dell'esodo, cui viene esteso l'accesso alla Naspi pur se conducono a risoluzioni consensuali e non a licenziamenti (e sappiamo che non è una novità assoluta). Il rigore del blocco dunque si

attenua, probabilmente anche per la scommessa che per molte imprese questi siano mesi di progressiva ripresa, nei quali si possa mantenere l'occupazione esistente a inizio crisi (al netto, non dimentichiamolo, dei tanti contratti a termine o somministrati cessati prima dell'intervento normativo sulle proroghe), se non addirittura aumentarla (vedi l'art. 6 sulla decontribuzione per le nuove assunzioni a tempo indeterminato).

In questo contesto la finalità della disciplina pare confermata, ed è una finalità non solo di tutela sociale ma (e a mio parere prima ancora) di politica economica e del mercato del lavoro, di salvaguardia del capitale umano e di contrasto alle forti spinte recessive di una delle peggiori crisi (se non la peggiore) affrontate nel periodo repubblicano. Dunque alle imprese si chiede di non licenziare finché hanno la possibilità di utilizzare strumenti di sostegno. Non c'è alcuno spazio per aggiungere in via interpretativa a tale divieto eccezioni ulteriori, oltre a quelle previste dallo stesso legislatore, come quella di chi ritiene possibili i licenziamenti per modifiche organizzative che non hanno connessioni dirette con sospensioni o riduzioni di attività per eventi riconducibili all'emergenza Covid-19 (vedi articolo di Claudio Tucci su *Il Sole 24 Ore*, che cita Maresca), o di chi si domanda (Mogavero) se nella disciplina vi sia un "via libera" ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo finalizzati a maggiore produttività o alla riduzione dei costi. Non è così: al di fuori delle possibilità introdotte con la proroga del blocco, i recessi restano preclusi, anche se l'impresa non ritiene di accedere agli ammortizzatori sociali o all'esonero contributivo, e in tal caso lo restano sino a fine anno (termine ricavabile dalla stessa disciplina di tali strumenti).

Un'ultima considerazione. Nessuno si nasconde il peso della disciplina di cui discutiamo che, pur se flessibilizzata, può in alcuni casi porre le imprese di fronte a difficoltà importanti, e forse persino a situazioni drammatiche. È, però, sbagliato leggere questa situazione con gli occhiali tradizionali di chi ne fa una questione di equilibrio tra tutela del lavoratore e tutela dell'impresa (ovvero, traducendo in termini direttamente politici, tra una disciplina più sensibile alle richieste di lavoratori/sindacati o delle imprese, più "di sinistra" o "di destra"). Capisco che per chi, da professionista, assiste la singola impresa (magari un'impresa piccola, che vive con margini stretti e già colpita da mesi drammatici) sia difficile assumere una prospettiva di analisi non atomistica: ma la prospettiva corretta per un giudizio equilibrato è quella macro e di sistema, dove il sacrificio richiesto a tutti (lavoratori compresi, molti dei quali hanno visto crollare i propri redditi di fatto) è per concorrere a un obiettivo macro-economico e di sistema (e anche qui sta la giustificazione costituzionale della disciplina, messa da molti in discussione con troppa facilità e pochi argomenti).

Estremizzando e semplificando, la domanda è: se anche tu impresa non concorri allo sforzo collettivo, contribuendo a evitare recessi che, sommati tra loro, costituiscono un fattore ulteriormente recessivo in una situazione già fortemente incerta e a rischio, sei sicura che domani il fallimento dello sforzo collettivo di ripresa non ti travolgerà?

Certo, in una situazione straordinaria come quella che stiamo vivendo, non per niente più volte paragonata a una “guerra”, l’interrogativo angoscioso è quanti morti e feriti rimarranno per strada (qui ovviamente in modo figurativo, parlando di soggetti economici, imprese, rapporti di lavoro, precarietà ecc.). Ma a tale domanda dovremmo accompagnarne un’altra: non dovremmo iniziare a pensare che il sistema economico italiano avrebbe bisogno di un tessuto imprenditoriale più attrezzato, che non è più vero che “piccolo è bello” e che a forza di frammentare le imprese abbiamo creato una debolezza diffusa, non in grado di affrontare crisi importanti?

L’articolo è pubblicato anche, con piccole modifiche, nel sito www.comma2.it