

Con il blocco dei licenziamenti vanno considerate le alternative non tanto per ridurre il costo del personale quanto per facilitare il turn over all'interno delle imprese. Gli strumenti richiedono il consenso dei lavoratori

Lavoro Occupazione e ristrutturazioni

Riorganizzazioni aziendali, la chiave è l'accordo sindacale

Angelo Pandolfo



STEFANO MARRA

Cambiamenti profondi, non solo situazioni di crisi, possono far emergere l'esigenza delle aziende di riconsiderare gli organici, ricercandone una composizione diversa con un mix di competenze più adeguate.

Il licenziamento collettivo, funzionale non solo alla riduzione ma anche alla ristrutturazione dell'attività e dell'organizzazione, non è al momento disponibile, ma non sono da ignorare le potenzialità degli accordi di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro con accesso alla Naspi.

Pienamente disponibili e oggetto di recenti innovazioni legislative sono forme di intervento capaci di rispondere ad esigenze diversificate non solo delle aziende ma anche dei lavoratori, classificate a livello normativo come «forme socialmente responsabili di gestione di eventuali esuberi di personale».

Il panorama di tali forme è ricco e non ci si può limitare a valutarle in astratto. Occorre, infatti, compararle e soppesarle alla luce delle specifiche esigenze avvertite e degli obiettivi che si perseguono.

Ciò è tanto più necessario in quanto alla pluralità delle forme presenti si accompagnano notevoli diversità di assetti istituzionali e di regole procedurali e sostanziali.

Si tratta di prestazioni rimesse ai fondi di solidarietà, che peraltro assumono diverse configurazioni e, altresì, di prestazioni attivabili a prescindere da una preventiva costituzione di un qualche fondo, come nel caso del contratto di espansione e della isopensione.

Anche le condizioni di accesso sono disparate: la regola è rappresentata da una dimensione occupazionale minima dell'impresa, con il contratto di espansione che a questo riguardo è il più selettivo; in qualche caso, non conta il numero dei lavoratori occupati.

Prescindendo dall'assegno ordinario dei fondi di solidarietà che mutua "in piccolo" la funzione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria, le prestazioni tipiche sono descrivibili come misure di garanzia di un reddito/ponte fra l'uscita dall'azienda e la maturazione della pensione.

Diversificate risultano le fonti di finanziamento delle prestazioni, nonostante l'analoga funzione esercitata.

In alcuni casi, tutto è a carico delle aziende: prestazione e contribuzione figurativa, come previsto per l'assegno straordinario dei fondi solidarietà e la iso-pensione; in altri casi, si ha un concorso pubblico, come nel contratto di espansione e nella "integrazione della Naspi" prevista da fondi solidarietà.

Il contratto di espansione ha la peculiarità di inglobare un insieme di misure: accompagnamento alla pensione, formazione e riqualificazione del personale già occupato, assunzioni. È, per questo, pluri-funzionale. Tutte le altre forme - iso-pensione, "integrazione della Naspi", assegno straordinario - non coprono un così ampio ambito di intervento; sono, per così dire, mono-funzionali. Ciò non toglie che anche a esse, come riflesso di ponderate scelte aziendali, possano affiancarsi misure analoghe a quelle proprie del contratto di espansione.

L'ampiezza di contenuti, nella prospettiva della "staffetta generazionale", non può che agevolarle, anche quando non si adotta uno schema già predisposto a livello legislativo in tale prospettiva. Lo confermano tante esperienze aziendali realizzate tramite accordi sindacali.

Nelle prassi applicative e ampiamente nella legislazione quelle considerate sono forme di intervento operanti su base consensuale. È previsto che possano intervenire a conclusione di procedure di riduzione del personale (legge 223/1991), ma tali procedure, oggi bloccate, non ne costituiscono un presupposto necessario.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Angelo Pandolfo