

LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Introduzione agli atti del Convegno

• DI **ANDREA ASNAGHI** CONSULENTE DEL LAVORO IN PADERNO DUGNANO (MI) E **MARIAGRAZIA DI NUNZIO** CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

Il Centro Studi della Fondazione dei Consulenti del lavoro di Milano ha organizzato l'11 marzo scorso a Milano un interessante convegno, di cui trovate di seguito alcuni interventi, dovuti alla disponibilità dei relatori che cogliamo anche qui l'occasione per ringraziare. Il tema della cessazione del rapporto di lavoro, sicuramente una delle questioni più interessanti del giuslavorismo (ancorché atto ultimativo del rapporto) si pone oggi al crocevia di strade normative e di prassi in via di profonda modifica. La recente norma sulle dimissioni per fatti concludenti, oltre all'approfondimento della novella legislativa (che fra norma e prassi apre spiragli di incertezza ben lontani dalle intenzioni del legislatore di portare chiarezza e semplificazione), impone una riflessione a vasto raggio sull'intera fattispecie.

La revisione continua, ad opera della Magistratura e della Corte costituzionale, delle norme di tutela rispetto al licenziamento illegittimo rende il quadro normativo di riferimento davvero ampio e frastagliato, ma nondimeno incerto, senza contare i moniti e le istanze che il Giudice delle leggi manda al legislatore e le suggestioni (e anche le possibili prospettive) che si aprono con l'incombente Referendum del prossimo giugno. A dispetto di chi sostiene da tempo che il tema del licenziamento sia in fondo marginale, al contrario esso diventa, soprattutto nella piccola e media impresa, cruciale, in considerazione delle gravosissime conseguenze che possono essere arrecate a strutture imprenditoriali limitate, magari anche a causa di meri errori formali o per equilibrismi giuridici. Ora anche a fronte dei c.d. licenziamenti economici, spesso dovuti a situazioni già di per sé critiche e bisognose di risanamento o riorganizzazione.

Il tema, infine, della discriminazione diventa particolarmente centrale sia nella considerazione e quantificazione del periodo di com-
porto sia in tutti gli altri casi in cui la valuta-



zione dell'interruzione di un rapporto non è stata preceduta dalla presa in considerazione di rimedi organizzativi alternativi, i c.d. "accomodamenti ragionevoli".

Certamente mettere la persona al centro della riflessione giuslavoristica e dell'impulso imprenditoriale non può non far percepire la perdita del lavoro (in specie il licenziamento) come un evento di profonda criticità per il lavoratore: ciò richiede non solo un cambio di paradigma culturale, ma anche strumenti e competenze giuridiche ed organizzative in grado di valutare con equilibrio e prudenza ogni fattispecie. Tendendo tuttavia sempre presente anche la tutela e la salvaguardia di quell'impresa che è generatrice di ricchezza, di opportunità e di prospettive di sviluppo.

Un compito non facile, restando soprattutto arduo trovare un equilibrio fra esigenze che non dobbiamo considerare necessariamente come contrapposte ma talvolta obiettivamente divergenti. Anzi, forse è proprio questo uno degli obiettivi che ci poniamo come Fondazione e nella riflessione del nostro Centro Studi: strumenti normativi e strategie organizzative che favoriscano quel senso di avventura comune che è l'impresa sana, fatta di sfide e di progetti, ma in cui è opportuno che nessuno sia lasciato indietro senza avere tentato strade alternative.