

## ARTICOLO 18: UN TABÙ?

di Francesco Liso  
27 gennaio 2012

Ne scrivo non perché riconosca che si tratti di un tema cruciale nell'agenda della politica legislativa (le cose importanti, lo sanno tutti, sono ben altre), ma perché su quel tema si assiste impotenti all'innalzamento di barricate che nessuno spazio lasciano alla riflessione, da un lato (quando si afferma che, se si vuole discutere dell'articolo 18, non ci si siede neanche al tavolo) e dall'altro (quando avventatamente si afferma che l'articolo 18 rende impossibile il licenziamento per motivi economici e quando si dà per certo che avrebbe un effetto depressivo dei livelli occupazionali).

Occorre invece l'esercizio della riflessione.

Lo Zanichelli definisce il tabù una interdizione di carattere magico religioso verso tutto ciò che è considerato sacro. Se si chiede: l'articolo 18 va considerato un tabù? La risposta da dare alla domanda può essere un sì grande come una casa, anzi, come un grattacielo. E' opportuno che, quando sono in gioco principi fondamentali, scattino automaticamente interdizioni con la forza del pregiudizio. Per essere espliciti: è opportuno che vi sia un tabù a tenere a debita distanza dall'articolo 18 quanti lo vogliono manomettere perché non hanno ancora digerito la civilissima idea che si è concretizzata nella legge, quella secondo la quale il potere nei confronti dei lavoratori in azienda è un potere che va esercitato in forme non arbitrarie e rispettose della dignità dei lavoratori. Se si sancisse che il datore di lavoro può comunque liberarsi di qualsiasi lavoratore semplicemente monetizzando, si riporterebbero indietro le lancette dell'orologio. Il suo potere tornerebbe ad acquisire una connotazione proprietaria e i lavoratori verrebbero privati di una importante gamba del loro "statuto" di cittadinanza in azienda. L'altra gamba è quella rappresentata dal diritto di presenza delle organizzazioni sindacali nelle organizzazioni produttive. Togliere la prima gamba significa anche indebolire fortemente la seconda. Dunque, può essere ampiamente giustificato che su questo versante operi il tabù.

Ma molti tra quelli che chiedono di discutere dell'articolo 18 non sono certo animati dalla intenzione di portare indietro le lancette dell'orologio (basti pensare al fatto che tra i primi a sollecitare una riflessione fu chi viene ricordato come padre dello statuto dei lavoratori, Gino Giugni, e che il tema è stato anche oggetto negli anni '80 di un documento del Cnel, approvato con il consenso di tutte le organizzazioni sindacali). Sono invece mossi dall'intenzione di ovviare ad alcuni effetti indesiderati che probabilmente scaturiscono dai modi in cui quell'articolo trova applicazione.

Se è da escludere che l'articolo 18 abbia effetti sul livello complessivo dell'occupazione (questo dipende dallo sviluppo del tessuto produttivo, nei confronti del quale la cura è quella della politica industriale, non certo quella della regolazione lavoristica), non è irragionevole ritenere che esso possa contribuire ad eccitare la propensione dei datori di lavoro a preferire rapporti di lavoro caratterizzati dalla temporaneità, cioè rapporti che aggirano in radice la questione del licenziamento. Si deve infatti riconoscere che, nell'attuale contesto, l'applicazione dell'articolo 18 può portare a conseguenze molto onerose per le imprese.

E' allora doveroso analizzare le ragioni per le quali il 18 rappresenta un costo che le imprese, se possono, cercano di sfuggire e vedere quali di queste ragioni possano essere prese in considerazione, non potendosi accettare quelle opportunamente presidiate dal tabù di cui si è prima detto.

Nel fare questa analisi viene fuori che la "colpa" di questo costo non è imputabile all'articolo 18 bensì, più in generale, alle caratteristiche del sistema che disciplina i licenziamenti, il cui rispetto quell'articolo è chiamato a far valere, nonché - e soprattutto - alla lentezza della giustizia.

Il sistema è caratterizzato dalla notevole indeterminatezza delle causali giustificative del licenziamento (giusta causa, giustificato motivo), indeterminatezza che neanche l'autonomia collettiva è abilitata a ridurre (a beneficio del datore di lavoro); di qui il ruolo decisivo della mediazione giudiziaria e le conseguenti incertezze

dei suoi esiti. In altri termini, bisogna riconoscere che, per le imprese, il licenziamento può rappresentare un rischio. Non si è sicuri che il giudice ritenga legittimo il licenziamento.

Si deve aggiungere, cosa ancor più grave, che non si può neanche prevedere quanto verrebbe a costare un' eventuale condanna, che il giudice è tenuto a confezionare secondo un parametro predefinito (la sentenza prevede, oltre al reintegro, un risarcimento commisurato alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e il pagamento dei relativi contributi previdenziali e assistenziali). Data la notevole lunghezza dei procedimenti giudiziari (la sentenza definitiva può venire anche dopo 7, 8 anni) le somme in gioco possono risultare veramente considerevoli.

Orbene, non si dovrebbe avere difficoltà a riconoscere che non costituisce certo l'optimum per un operatore economico un ordinamento che aggiunge elementi di incertezza ulteriori rispetto a quelli che già derivano dal mercato.

Peraltro un difetto non piccolo, in verità, lo presenta lo stesso articolo 18. E' stato concepito come sanzione unica per una serie molto vasta di violazioni, che vanno dalla discriminazione al semplice errore procedurale. Il giudice non può articolare la sanzione a seconda della gravità della violazione. Mi vien sempre da pensare - a questo proposito - alla paradossale situazione nella quale si sono trovate anni fa le Ferrovie dello Stato: una riduzione di personale (più di 2000 dipendenti), fatta in pieno accordo con le organizzazioni sindacali (con le quali si era deciso l'esodo dei lavoratori vicini alla pensione), è stata invalidata dal giudice, anni dopo, per errore di procedura (l'ambiguità della normativa aveva indotto in errore l'azienda) e i lavoratori, nel frattempo già pensionati, una volta reintegrati hanno rinunciato alla reintegrazione e ottenuto così, in aggiunta al risarcimento, il supplemento delle 15 mensilità previsto dalla legge.

Come ben si vede, di argomenti per discutere ce ne sono. Riconoscere che nell'attuale contesto l'applicazione dell'articolo 18 può portare a conseguenze molto onerose per le imprese e che queste non sempre sono giustificate, può essere un ragionevole punto di partenza per la discussione.

A mio avviso le organizzazioni sindacali potrebbero cogliere l'occasione per porsi l'obiettivo di definire in termini più maturi il problema della tutela dell'interesse del lavoratore alla stabilità del suo rapporto.

Sappiamo che questo interesse non riceve vera tutela dall'attuale disciplina dei licenziamenti; essa, infatti, si limita solo a garantire che il licenziamento non costituisca un atto arbitrario, rimanendo intatta la libertà di licenziamento per ragioni oggettive. L'attuale sistema non contempla che il datore di lavoro si faccia carico dell'interesse alla stabilità. Se si vuole, si potrebbe sostenere che oggi questo interesse è indirettamente affidato solo ad un deterrente, cioè all'eventuale timore del datore di lavoro di assumere una decisione che l'intervento del magistrato potrebbe invalidare in base a criteri interpretativi che spesso sono basati su sue personali valutazioni soggettive (sappiamo che alcune se pur minoritarie decisioni, anche di Cassazione, si sono creativamente spinte a ritenere ingiustificato il licenziamento intimato da un'impresa che non si trovava in difficoltà).

Orbene, le organizzazioni sindacali dovrebbero essere consapevoli del fatto che non ci si può rassegnare ad affidare la tutela della stabilità a questo primitivo deterrente. Abbiamo bisogno, invece, e questa può essere l'occasione opportuna, di un quadro che definisca in termini progressivi le responsabilità dell'impresa in ordine alle aspettative di stabilità dei rapporti di lavoro. Si dovrebbe auspicare una normativa che, oltre a conferire una maggiore certezza in ordine alla disciplina dei licenziamenti, soprattutto promuova e sostenga una contrattazione collettiva mirata a definire e governare il debito di stabilità richiedibile alle imprese - sia come singole, sia eventualmente in forme organizzative superaziendali - nei confronti dei lavoratori.

In questa prospettiva verrebbe ad occupare un ruolo più ristretto la mediazione giudiziaria, che risponde ad una logica individualistica, e troverebbe maggiore spazio la mediazione collettiva che, bisogna convenirne, con maggiore plausibilità può intervenire su di un tema - come quello della stabilità occupazionale - direttamente condizionato dalle dinamiche economiche.