

## **L'art.18, il “tarlo invisibile” della produttività italiana**

di Riccardo Chilosi

### **Premessa**

Mai come in questi giorni, gli organi di stampa, i politici, la gente comune si interroga, prevalentemente in modo critico, sull'opportunità di modifica dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

Le opinioni sono le più varie. Nessuna è storicamente e giuridicamente documentata.

La dominante può riassumersi nel comune pensiero secondo cui, “in un momento di crisi non è il caso di allentare le maglie che vincolano le aziende a non licenziare i dipendenti”. Pensiero riassumibile nello slogan sindacale: “Stop ai licenziamenti facili - L'art. 18 non si tocca”

Negli ultimissimi giorni, contrassegnati da un ‘incalzare del governo’ sulla riforma del lavoro in uscita, richiesta pressantemente dall'Europa per consentire anche in Italia una salutare “apertura del mercato del lavoro”, i sindacati e molti esponenti di sinistra, sono ricorsi ad una campagna mediatica di “minimizzazione”, fondamentalmente fondata sui numeri delle reintegre coattive disposte dai Tribunali, sulla asserita “irrilevanza” del mantenimento o meno dell'art 18 SdL, considerato “perno di civiltà” ed intoccabile baluardo a difesa dell'occupazione.

In realtà, approfondendo la materia ci si accorge che simili semplificazioni non sono premianti ed appare evidente come, in tempi medi e lunghi, una normativa più aperta, che veda adottata una liberalizzazione non solo nel settore dei taxi, delle professioni, delle assicurazioni, del sistema bancario, delle municipalizzate, ma anche nel mercato del lavoro, può essere fonte solo di concorrenza, di sviluppo e di maggiore occupazione.

E' evidente a tutti, ed anche a molti rappresentanti dei partiti storicamente “vicini” ai lavoratori, che la chiusura del mercato del lavoro ingenerata dall'attuale sistema di tutela parossistica dei posti di lavoro esistenti, non ha futuro. Il problema è avere il coraggio politico di modificare questo “dazio”, questo “blocco” che, pur se formalmente animato per arginare la perdita di posti di lavoro (con istituzione di una fortissima tutela del licenziato), alla lunga non costituisce affatto un vantaggio per la stessa categoria tutelata, in quanto, arroccando i datori di lavoro a legittima e speculare difesa dei propri interessi, rende loro poco conveniente assumere e/o aumentare gli organici, e ciò non solo per una questione di “potere” interno, ma in quanto la non modificabilità degli organici,

soprattutto in uscita, nella gestione del fattore lavoro, diviene per loro un elemento di forte disorganizzazione e di costo insopportabile, con conseguente disaffezione per l'imprendere, con forte tentazione di esternalizzare e di delocalizzare in paesi con più oculata politica di sviluppo industriale, se non addirittura di chiudere l'attività.

La fuga da un istituto contrattuale per eccesso di tutele della controparte non è dato opinabile, ma una regola economica. Basta pensare, ad es. al blocco dei fitti, che, per decenni ha favorito chi aveva ottenuto un appartamento in affitto, ma, nel contempo, generando ingiustizie, anomalie e diseguaglianze, ha compromesso, peggiorandoli, gli interessi di chi un appartamento in locazione non l'aveva mai trovato. Si possono citare, non per demonizzarle, ma per valutarle oggettivamente, le forme più che forti di tutela della maternità e del puerperio, le quali, se hanno dato dignità e tutela alle donne assunte e successivamente entrate in gravidanza, hanno di fatto costituito una remora, per le aziende, all'assunzione di giovani donne disoccupate, a nulla o poco valendo, purtroppo, nella determinazione dei numeri macroeconomici, considerazioni di valenza "morale" nei comportamenti dei singoli.

In tale ottica va quindi esaminato il "blocco" dei licenziamenti, istituto costituente, nel breve, uno strumento di tutela immediata, ma destinato a ritorcersi, nel lungo periodo, ad appesantire il sistema dei rapporti di lavoro e ad accentuare, se non risolto unitamente ad altre distorsioni dell'attuale sistema, l'attuale situazione di crisi del sistema lavoro nel paese.

Di fatto, e lo vedremo, l'art.18, negli anni, è stato come una mano invisibile che, contro una sua percepibilità immediata ed ogni creder semplicistico, dando a pochi, ha tolto a molti, e, spesso, con il tempo, anche agli stessi cui in un primo periodo aveva dato.

Ci si chiede. Ma in che termini l'art. 18, la grande conquista dei lavoratori ed additato a "norma di civiltà", determina una simile distorsione? Non è opportuno, come molti ritengono, mantenerlo proprio per evitare che l'occupazione, anziché salire, discenda?

Per comprendere la genesi, i significati e le conseguenze dell'art. 18 occorre compiere un breve excursus storico dell'istituto.

\*\*\*

### **Genesi politica dell'art. 18**

Sin dall'approvazione dello Statuto dei lavoratori, avvenuta nel 1970, l'art.18 è stato ritenuto il punto focale dell'intera riforma del diritto del lavoro, conseguente alle "lotte" dell'autunno caldo del 1969. Indubbiamente lo stesso, in una visione unicamente rivolta alle tutele, è stato correttamente identificato, nell'ottica culturale all'epoca vigente, come il principale punto di forza a tutela dei lavoratori subordinati, non più soggetti a subire decisioni discrezionali del datore di lavoro, in tema di licenziamento, ma autorizzati a richiedere un pregnante intervento del

giudice del lavoro, idoneo a tutelare il lavoratore licenziato nel massimo momento del bisogno ed a scoraggiare abusi delle aziende.

Le stesse, da quel momento, non hanno più potuto gestire, come prima, il fattore lavoro, e sono così risultate soggette, in caso di annullamento del provvedimento di recesso, all'ordine giudiziale di reintegrazione.

La riforma del 1970 non ebbe ad oggetto, come volgarmente si crede, i presupposti di legittimità del provvedimento di recesso (giusta causa o giustificato motivo, che già costituivano patrimonio dell'ordinamento), quanto la nuova ed originalissima sanzione, invero pesante, posta a carico dei datori di lavoro in caso di licenziamento ritenuto dal giudice non corrispondente ai canoni legali.

Mentre infatti la precedente normativa (L.604/66), quella che, appunto, aveva previsto i limiti di licenziabilità, identificava la sanzione nel pagamento di un'indennità economica (da 5 a 12 mensilità retributive), la nuova disciplina, che per l'appunto era neologicisticamente definita "tutela reale del posto di lavoro", prevedeva un intervento "reintegratorio" del Pretore, destinato da allora, sostituendosi al datore di lavoro, a divenire il protagonista nella gestione "in uscita" dei rapporti individuali di lavoro e reso titolare del potere, provvisoriamente esecutivo ex lege, di annullare gli effetti dei provvedimenti di recesso atti ad incidere nelle scelte gestionali delle aziende, soggette quindi a subire jussu judicis la reintegrazione forzata di un lavoratore.

Il provvedimento normativo, inutile a dirsi, aveva una indubbia componente ideologica, peraltro accentuata dal contesto politico della sua approvazione, fortemente condizionato dalle pressioni esterne conseguenti al clima del '68, alla prorompente serie di lotte sindacali e dalle tensioni sociali dell'autunno caldo (1969).

Lo stesso fu in particolare fortemente voluto da alcune componenti massimalistiche presenti nel partito socialista italiano, segnatamente dal Ministro del Lavoro, on. Brodolini, sindacalista di visioni utopistiche, già segretario di una componente importante della Cgil (e responsabile dell'introduzione del discusso sistema pensionistico a "ripartizione", oggi fortemente biasimato per le sue illogicità attuariali), la cui morte, avvenuta pochi giorni prima del varo del progetto di legge e pochi mesi prima della approvazione della legge stessa, aveva destato profonda emozione nell'opinione pubblica e un significativo "condizionamento morale" nel mondo politico.

Fu in effetti l'on. Brodolini che istituì una commissione, cui prepose Gino Giugni, professore di diritto del lavoro, anch'egli di orientamento socialista, vicino alle componenti sindacali socialiste della CGIL, che in quel momento, sull'onda della rivoluzione dell'autunno caldo, erano particolarmente velleitarie ed emergenti.

Tali componenti socialiste, forti della condizionante partecipazione del partito ai gabinetti Rumor, si erano rese molto attive nella formulazione di

progetti di legge “avveniristici”, formulati prevalentemente per esigenze politiche, imposte dall’esigenza, tutta politica, di scavalcare a sinistra le bellicose componenti sindacali del partito comunista.

Contemporaneamente, nella D.C., che aveva perduto il precedente assetto monolitico, le componenti della "sinistra sociale", anch’esse fortemente condizionate dalla “rivoluzione del ‘68”, avevano assunto una determinante presenza, tale da condizionare tutte le altre correnti del partito.

Tali componenti DC, avallate strategicamente dalla segreteria Rumor, vedevano come essenziale il riscatto del partito socialista, la cui alleanza ritenevano indispensabile per sottrarre terreno a sinistra, al partito comunista, da sempre antagonista di potere della balena bianca.

In tale contesto, l'on. Donat Cattin, ex sindacalista cattolico, piemontese, antagonista culturale dei comunisti, della Fiat e della Confindustria, esponente di Forze Nuove (emergente componente della sinistra sociale democristiana), divenuto ministro del lavoro dopo che Brodolini, ormai morente, era riuscito a far approvare, in consiglio dei Ministri, il progetto di legge sullo Statuto dei lavoratori, temendo che il gabinetto cadesse sotto le spinte di una battaglia destra del partito, si affrettò a far approvare velocemente, senza approfondimenti e con pochissime discussioni, il rivoluzionario progetto normativo.

Lo Statuto dei Lavoratori era in effetti veramente rivoluzionario ed avveniristico. Pur ricalcando, in alcune parti, i contenuti di alcuni accordi sindacali interconfederali, introduceva infatti nell'ordinamento nuove ed accentuate norme di utopistica tutela del sindacato e del lavoratore singolo, nemmeno immaginabili pochi mesi prima e che, elaborate con indubbia competenza tecnico/normativa dal prof. Giugni, non solo non erano state oggetto di alcuna trattativa politica, ma nemmeno di un ponderato e sostanziale approfondimento in commissione o in aula.

La nuova disciplina, costituente per molti deputati un “pacchetto di non facilmente comprensibile portata”, non venne da molti compresa nelle dirimenti conseguenze che avrebbe potuto avere nell’economia italiana e che, negli anni a venire, di fatto ha avuto nella gestione dei rapporti di lavoro.

Pochi percepirono che, una volta entrate nel tessuto delle aziende, le nuove norme avrebbero potuto cambiare la cultura ed incidere in modo determinante nell'intero sistema produttivo nazionale.

Il governo di centro sinistra, nel pieno della strategia della tensione (siamo all'indomani della strage di piazza Fontana), fortemente condizionato dalle componenti sociali di sinistra ed impegnato, per non perdere il potere, a “scavalcare a sinistra i comunisti”, pur di sopravvivere, non si preoccupò più di tanto delle conseguenze che la norma avrebbe avuto nell’economia, fortunatamente all'epoca ancora in espansione.

Gli unici settori che avrebbero potuto contrastarne l'approvazione, identificabili nella componente Dorotea della DC, all'epoca in disgregazione e frantumazione, non ebbero la forza di intervenire o non seppero prevedere le conseguenze economiche e politiche della nuova disciplina, rendendosi con ciò in gran parte corresponsabili, incapaci come furono di cogliere come lo Statuto dei Lavoratori ed in particolare, l'art.18 avrebbero condizionato le future politiche dell'occupazione.

L'unica componente che comprese le non poche conseguenze negative della disciplina che veniva ad introdursi fu la Confindustria, soggetto rappresentante delle “vittime sacrificali” dell’art. 18 (in effetti la legge addossava al “sistema imprese” tutto il peso della rivoluzione “sociale” rappresentata dalla riforma), che richiese più disperati incontri al ministro Donat Cattin, ma venne dallo stesso, in spregio e difformità da ciò che successivamente si sarebbe chiamato “concertazione”, reiteratamente umiliata.

Il vecchio presidente della Confindustria, Angelo Costa, settantenne armatore genovese che, in occasione di un precedente rinnovo contrattuale di settore, aveva avuto contrasti con il ministro Donat Cattin, fu da questi messo sostanzialmente alla porta, costretto ad attese snervanti e totalmente ignorato quando si permise di osservare che le conseguenze dell'introduzione di un sistema sanzionatorio della "reintegrazione" nel rapporto di lavoro, da lui anche ritenuto di dubbia costituzionalità, avrebbe comportato conseguenze nefaste per un'economia fragile, come quella italiana e non avrebbe giovato a combattere la piaga della disoccupazione. Memorabile e sconsolato fu il suo vano appello al Presidente della Repubblica Saragat, affinché intervenisse ed evitare un simile atto di forza sul sistema economico.

Ma la foga dei politici/sindacalisti che in quel momento condizionava il governo di centro sinistra e il loro desiderio di dare una svolta “sociale” al paese era troppo forte, tenuto conto che, in quel momento di sbandamento storico, nel mondo politico, al pari della società civile, non vi erano componenti culturali in grado di contrastare la spinta rivoluzionaria del '68 (di cui l'art. 18 era espressione). Non solo infatti le conseguenze dirimpenti della norma non furono colte dalle componenti governative, ma vi fu una sottovalutazione generale del problema, dimostrato dal fatto che lo stesso partito liberale, tradizionalmente portatore di interessi non contrastanti il mondo delle imprese, votò a favore, mentre il partito comunista, percependo che l'adozione di una norma di sinistra era stata adottata al fine di veder accresciuta, a sinistra, la forza del partito socialista, paradossalmente, si astenne.

Vi furono peraltro alcune componenti di governo che, in ragione dell'abitudine invalsa di intervenire, a fronte di agevolazioni concesse, nelle scelte imprenditoriali del mondo industriale, soprattutto quello delle partecipazioni statali, videro nel rafforzamento del rapporto contrattuale

del lavoratore, non un indebolimento del sistema produttivo, ma una ghiotta occasione per rafforzare nel tempo il vincolo di fedeltà di lavoratori, che, percepiti solo come componenti di un bacino elettorale, ove “aiutati” nel reperimento di una “stabile” occupazione, avrebbero manifestato, per lungo tempo, la loro “stabile” fedeltà al padrino politico di turno, con conseguente ottusa quanto indiscutibile convenienza “elettorale” della norma.

\*\*\*

### **Portata avveniristica della norma**

La originalità dell’art. 18 risiedeva, come si è visto, nel potere, attribuito al giudice, di ordinare, a seguito dell’impugnativa del lavoratore, previa declaratoria di illegittimità del recesso aziendale, la ricostituzione jussu judicis di un rapporto di lavoro.

La norma era portatrice di una indubbia e discussa innovazione nella qualificazione giuridica del vincolo sinallagmatico del contratto di lavoro che da solubile “ad nutum” diveniva “insolubile” da parte del datore di lavoro.

Lo stesso, pur costituito dallo scambio lavoro c/ retribuzione, veniva a perdere la sua componente tipicamente “obbligatoria”, riconducibile alle previsioni degli artt. 2094 e segg. del codice civile e riqualeficava la posizione soggettiva del prestatore di lavoro, che diveniva, nei fatti, titolare di un tangibile “bene giuridico”, il “posto di lavoro”, con conseguente fantasiosa qualificazione del rapporto siccome contraddistinto da una valenza “reale”.

Ne costituiva riprova l’espressione “reintegrazione”, in precedenza utilizzata dal Legislatore solo come forma di tutela della proprietà, nonché l’espressione “posto di lavoro”, qualificazione atecnica, da sempre sconosciuta nella normativa del lavoro ed utilizzata solo nel “gergo” politico sindacale.

Non è quindi lontano dalla realtà sostenere che l’introduzione dell’art. 18, avvenuta in un momento di forte turbolenza dei partiti di governo e con un’operazione di indiscussa “audacia” politica, venne a costituire, così come risultante dal testo di legge uscito dal parlamento, un inatteso e per molti aspetti incompreso “vulnus” dei precedenti equilibri che avevano per decenni contrassegnato l’intera gestione dell’economia.

L’approvazione dello Statuto dei Lavoratori fu quindi un’iniziativa abile e fortunata di alcuni arditì e visionari esponenti politici che, nella sostanziale indifferenza o irresponsabilità di molti, contribuì ad inserire nell’ordinamento un sistema di fortissime ed avveniristiche tutele che, se da un lato contribuirono oggettivamente ad attenuare forti disagi sociali, con il tempo avrebbero avuto altre forme di ricadute economiche sul Paese.

\*\*\*

### **Interpretazione della norma e suo impatto sui rapporti di lavoro**

Va detto che le conseguenze sull'economia della riforma del 1970 non si manifestarono subito, posto che le farragini della giustizia, all'epoca, impedivano ai giudici di incidere con la dovuta celerità ed efficienza.

Le stesse iniziarono a cambiare allorché venne introdotta la nuova disciplina processuale del 1973, la quale determinò una forte velocizzazione delle cause di lavoro, introdusse la provvisoria esecuzione delle sentenze di primo grado ed una conseguente immediata efficacia delle decisioni dei Pretori.

Non va sottaciuto che, sin dall'emanazione della nuova disciplina, la prevalente Magistratura del Lavoro si rese autrice di una lettura socialmente orientata, sia dello Statuto dei lavoratori, sia dell'art. 3 della legge 604/66, sia dell'art. 2119 c.c.. La stessa, elaborando con nuova elasticità interpretativa i poteri concessi dall'ordinamento, non esitò ad utilizzare gli spazi discrezionali offerti dalla normativa del lavoro per accentuarne gli effetti dirompenti.

In gran parte della giurisprudenza cominciarono così a registrarsi, in ogni parte d'Italia, sentenze di reintegra motivate in modo più che favorevole al prestatore e non sempre giustificate da errori o abusi dei datori di lavoro e spesso giustificate da mere "esigenze sociali".

Il mix esplosivo era dato dal combinato disposto dell'art. 3 della legge 604 del 1966 e dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori

La prima norma, costituente una "clausola generale", non conteneva un elenco delle ipotesi in cui il datore di lavoro potesse preventivamente identificare i casi di legittimo recesso, né i limiti del perimetro interpretativo della giusta causa (art. 2119 cc.) e/o del giustificato motivo oggettivo e soggettivo (esigenze produttive, organizzative o inadempimento del lavoratore), di talché, ove un licenziamento apparisse in via preventiva fornito di una accettabile giustificazione tecnica (nei limiti obiettivamente ipotizzati dall'art. 3 L. 604/66), e l'azienda avesse fornito ampie ragioni e giustificazioni delle ragioni interruttive del rapporto, si doveva comunque attendere l'ultima parola del giudice, il quale, al di là della credibilità oggettiva, dell'approfondimento tecnico o della concreta esigenza produttiva, poteva sempre, ed a suo unico giudizio, legittimamente errando, ritenere "inidonee" le giustificazioni datoriali.

Un tale sistema sanzionatorio, fondato su una postuma, imprevedibile ed impercettibile valutazione di un Giudice ignoto, impediva all'azienda di poter credibilmente prevedere, su dati oggettivi tecnicamente valutabili ex ante, le conseguenze del proprio operato nell'adozione di provvedimenti di recesso individuali, con vulnus indiscutibile del potere organizzativo e produttivo aziendale.

Tali pesantissime conseguenze, di valenza ideologicamente sanzionatoria, erano accentuate da un'altra componente, non meno grave, consistente nella genericità della previsione normativa. La giusta causa (delineante un

motivo di recesso così grave da non consentire il mantenimento del rapporto anche per il periodo di preavviso) e il giustificato motivo oggettivo ed oggettivo (delineanti ipotesi di impossibilità di conservazione del posto per esigenze organizzative o produttive ovvero per grave inadempimento contrattuale) erano infatti concetti oltremodo vaghi, non delineati normativamente (in termini tecnici generalmente definiti "clausole generali") e rimessi totalmente alla personale valutazione dell'interprete.

In sostanza quando un datore di lavoro doveva procedere ad un licenziamento, non era assolutamente in grado di prevedere se il provvedimento da lui adottato sarebbe stato successivamente confermato come congruo, legittimo e difendibile, potendo il giudice, in base alla ragioni esposte nella lettera di recesso, ritenere la stessa (o i fatti alla stessa sottostanti), per ragioni spesso meta-aziendali, non idonea ad integrare la previsione normativa.

Peraltro, la giurisprudenza sviluppatasi in argomento si manifestava imprevedibile nella sua non infrequente lettura restrittiva delle norme succitate, privilegiando, nell'interpretazione delle menzionate "clausole generali", componenti umane, sociali e familiari, a scapito di considerazioni produttive, organizzative e di affidamento del lavoratore. La norma veniva così ad assumere ampia ed eccezionale ricaduta su un'intera categoria di operatori economici, i datori di lavoro, ponendo nei fatti in discussione l'intero principio di libertà d'impresa sancito dall'art. 41 della Costituzione, quantomeno nella componente relativa alla libertà di scelta in ordine al numero, all'elezione e al ricambio delle risorse di cui avvalersi.

Il datore di lavoro perdeva in effetti, con l'art. 18, una delle libertà fondamentali della propria autonomia, quella di gestire in uscita il fattore di produzione "lavoro", essendo sempre soggetto, in caso di impugnativa, a fare i conti con un soggetto terzo, spesso non "tecnico" e, purtroppo, in alcuni casi, fortunatamente rari, ideologicamente orientato, arbitro sostanzialmente assoluto dell'eventuale successivo ordine reintegratorio del lavoratore nel posto di lavoro.

### **Conseguenze dell'applicazione dell'art. 18 nel sistema economico**

Con l'introduzione di tale sistema di ripristino "reale" del rapporto, non solo veniva sconvolto l'assetto tipico di un contratto ad effetti obbligatori, ma veniva legittimata una "cultura" del posto fisso tant'è che il rapporto veniva a perdere la sua naturale connotazione di "indeterminatezza", per assumere, al pari del pubblico impiego, una connotazione temporale tipica del contratto a "tempo determinato", con termine coincidente con pensionamento del lavoratore", salve eccezionali cause di recesso a verifica giudiziale. Venivano, in particolare alterati i poteri di definizione previsionale delle aziende (che sino ad allora erano state titolari del potere di definire il termine del contratto) , private del potere di sviluppare, in



relazioni a commesse, cicli, o eventi di mercato, pianificazioni certe sull'utilizzazione dei dipendenti o sulla durata dei contratti.

In tal modo le aziende erano condizionate a subire, per aspetti relevantissimi ed incidenti pesantemente sui bilanci d'impresa e sui budget finanziari, interventi di una magistratura non sempre tecnicamente in grado di percepire le conseguenze macroeconomiche delle proprie decisioni, raramente impegnata ad elaborare in dettaglio e/o con idonee argomentazioni l'erroneità tecnica delle scelte aziendali, impegnata soprattutto a "conservare l'esistente", a tutelare tante situazioni "particolari", ma quasi mai mostrandosi sensibile a considerare come l'impatto delle varie decisioni potesse incidere nelle complesse problematiche di sviluppo del sistema economico in generale.

Il condizionamento si manifestava molto forte sulla piccola e media impresa, nella fascia fruitrice di maestranze da 15 a 50 dipendenti (certamente la prevalenza sul piano nazionale), tenuto conto che, al di sotto di tale soglia, il licenziamento era consentito "ad nutum", mentre, ai fini sanzionatori, le aziende che avessero in organico più di 15 dipendenti, erano paradossalmente equiparate, a tutti gli effetti, alle aziende con migliaia di dipendenti.

Erano in realtà le piccole e medie aziende che, manifestandosi l'esigenza di sfortimento del personale, anche per pochi numeri, le quali, non potendo o non volendo ricorrere alla farraginoso procedura dei licenziamenti collettivi (all'epoca liberamente ammessi), erano le più penalizzate dal sistema sanzionatorio dell'art. 18.

Va ancora detto che, nel sistema delineato a seguito dell'emanazione dello Statuto dei Lavoratori, i datori di lavoro non imprenditori erano affrancati dall'obbligo della reintegrazione, permanendo, a loro carico, e solo ove avessero avuto un organico superiore ai 35 dipendenti, la sanzione economica da 5 a 12 mensilità retributive a suo tempo prevista dall'art. 8 della legge 604/1966..

### **Progressione normativa delle sanzioni reintegratorie**

Pur in presenza dell'onere reintegratorio, e pur con il lento maturare degli effetti della disciplina processuale del 1973, l'introduzione dell'art. 18 non determinò nei primi anni effetti sconvolgenti, tenuto conto che, in molti casi, i lavoratori licenziati non avevano particolare interesse o desiderio di "rientrare" nella vecchia azienda e che, ove la magistratura avesse disposto, in loro favore, la formalmente richiesta reintegrazione, in molti casi il lavoratore, che aveva trovato altra occupazione, otteneva, per il periodo di "non lavoro" intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione, un "risarcimento" aggiuntivo non particolarmente interessante prevedendo la legge una quantificazione di danno minimo pari a 5 mensilità e risultando onerato il lavoratore, secondo i principi di diritto, a provare il danno maggiore.

Era emerso subito infatti che, stante la disaffezione dei lavoratori a “rientrare” nel precedente posto di lavoro, la mera reintegrazione, soprattutto ove la magistratura si fosse attestava sui limiti minimi delle 5 mensilità retributive, non avrebbe costituito una “sanzione” di particolare efficacia.

Si assistette quindi ad un progressivo consolidarsi di una giurisprudenza che, animata presuntivamente dall'intento di attribuire autentici effetti dissuasivi dei licenziamenti, prese a disancorare il “danno” dal valore minimo di 5 mensilità, facendolo progressivamente coincidere con le retribuzioni perse dal lavoratore nell'intero periodo di durata del giudizio di impugnativa. Venne così a determinarsi, in ragione delle lungaggini dei processi, una tripla sanzione per il datore di lavoro, quella reintegratoria e quella risarcitoria prevista dalla legge e quella conseguente ai tempi mostruosi delle cause di lavoro.

In tale contesto si giunse all'approvazione della legge 108/1990, recante una riformulazione della disciplina della materia.

La stessa, pur se preceduta da varie istanze di matrice sindacale che chiedevano da tempo di sanare il divario tra dipendenti di micro aziende (sotto i 15 dipendenti, soggette al licenziamento ad nutum) e dipendenti di aziende di maggiori dimensioni (assistite dall'obbligo della giusta causa e del giustificato motivo rafforzati dalla sanzione della reintegrazione), non fu il risultato di un ponderato dibattito politico, ma, integrò un provvedimento proposto in pochissimo tempo dal Governo ed ancor più frettolosamente approvato dal Parlamento, per evitare le conseguenze di un'eventuale (ma niente affatto probabile) approvazione del referendum abrogativo della norma differenziatrice proposto da Democrazia Proletaria.

L'aspetto significativo della disciplina uscita dall'approvazione della legge 108/1990 fu però un ulteriore aggravamento del peso economico dei licenziamenti, determinato nuovamente da una “pressione esterna” (il referendum incombente) e dal non casuale reiterarsi dell'affidamento della responsabilità del Dicastero del Lavoro allo stesso artefice dell'approvazione dello Statuto dei Lavoratori, l'on. Donat Cattin, il quale, assunta nuovamente detta funzione dopo anni di retrovia, non si lasciò scappare l'occasione per inserire, nella disciplina normativa dei licenziamenti, un suo nuovo significativo “sigillo” di forte contenuto sociolaburisticsindacale.

Riassunto, dopo anni di attesa, un nuovo spazio nel 4° governo Andreotti, il Ministro, riuscì sì ad evitare il referendum abrogativo, che, con probabilità, non sarebbe neanche passato, ma, perseverando nella sue pregresse iniziative utopistiche, si attivò per introdurre ulteriori pesanti e nuovamente incompresi appesantimenti per le economie delle imprese.

Fu così che il non pacificamente consolidato orientamento della magistratura, prevedente, a carico delle aziende, ed in caso di

annullamento del recesso, un risarcimento coincidente con tutte le retribuzioni medio tempore maturate, venne cristallizzato in norma di legge dall'art. 1, quarto comma, della legge 108 dell'11.5.1990, secondo il quale il giudice, oltre a procedere alla reintegrazione, non aveva la facoltà di determinare un risarcimento forfettario e/o minimo, essendo tenuto, sempre e comunque, a condannare l'azienda al pagamento di una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino quello dell'effettiva reintegrazione.

Non solo, mentre prima l'importo della condanna si connotava di una natura meramente risarcitoria (e quindi non avrebbe dovuto essere gravato del pesante onere retributivo), con la nuova normativa, il datore di lavoro, tenuto a ricostruire integralmente il rapporto, come se non vi fosse stata alcuna interruzione, era tenuto all'integrale ricostruzione dello stesso, anche in assenza di prestazione, con il pagamento di tutti i contributi, appesantiti dalle penalità per il ritardo.

Con la legge 108 quindi, la seconda riforma "Donat Cattin", con il pretesto di evitare un improbabile approvazione del referendum, da un lato introdusse la giusta causa e/o giustificato motivo anche per i datori di lavoro con meno di 15 dipendenti (per i quali veniva introdotta la "sanzione economica" dell'"indennità di licenziamento da 2,5 a 6 mensilità, aumentabile a 10), appesantendo le facoltà risolutive di questi, ma, nel contempo, intervenendo in un ambito non contemplato dalla richiesta referendaria, realizzò un pesantissimo aggravamento del sistema sanzionatorio dell'art. 18.

Codificando in legge gli orientamenti più penalizzanti della magistratura del lavoro, il Parlamento modificò quindi la disciplina del '70, prevedendo come "obbligatorio" un ammontare del danno che, a seconda della durata del processo, poteva raggiungere contenuti economici addirittura abnormi, imponendosi all'azienda destinataria dell'obbligo di reintegrazione, il pagamento di tutte le retribuzioni e dei contributi sino al momento dell'ordine giudiziale e dell'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro.

La Legge inoltre, prendendo in considerazione la frequente ipotesi del lavoratore che, nel tempo, ha perso l'interesse a rientrare in azienda, prevede la facoltà del "reintegrato" di ottenere, in luogo del ripristino del rapporto, un'indennità risarcitoria pari a 15 mensilità retributive commisurate all'indennità di preavviso.

### **Interventi della Magistratura**

Siffatti appesantimenti sanzionatori elaborati dal Legislatore e destinati alle aziende ree di aver "osato" licenziare un dipendente in modo successivamente ritenuto non corretto, tenuto conto delle drastiche componenti reintegratorie e risarcitorie, non graduabili a seconda delle fattispecie, avrebbe potuto essere attenuato in sede interpretativa dalla

Magistratura, soprattutto nella valutazione delle norme prevedenti causali giustificatrici del recesso sulla base di clausole generali.

Così non è stato. I giudici del lavoro di ogni grado hanno in prevalenza dato una lettura della norma coerente con una visione “blindata” del rapporto lavorativo, tale da creare, di fatto, intorno ai provvedimenti di licenziamento, un vero e proprio “terrore”.

Utilizzando l’arma della “valutazione discrezionale”, la giurisprudenza ha sostanzialmente riscritto l’art. 3 della legge 604/66, non consentendo all’imprenditore di recedere sulla base dell’unico presupposto contemplato dalla norma (ragioni imprenditorialmente valide, sul piano di una logica economica o organizzativa, a giustificazione dell’interruzione di un rapporto di lavoro), ma, inserendo interpretativamente, nell’espressione legale, aspetti non previsti dal Legislatore (e riferibili alla posizione del lavoratore, alla sua famiglia, al contesto occupazionale ecc.) e spesso senza adeguati approfondimenti tecnico motivazionali sui presupposti tecnici posti a base del recesso, hanno inciso non poco sul potere e sulla libertà aziendale, sindacando di fatto scelte organizzative e produttive e condizionandole a fattori imprevedibili.

Il datore di lavoro, di fronte ad una esigenza tecnica relativa alla necessità, tecnicamente giustificata, di sopprimere una o più posizioni lavorative, si è trovato nell’impossibilità di prevedere se il Pretore (oggi Tribunale del Lavoro) o la Corte d’Appello valutassero detta esigenza idonea a giustificare il recesso, ed in che termini la perdita dell’opportunità di reddito del lavoratore o la sua situazione familiare costituissero elemento di convincimento del giudice incidente sulla valutazione di congruità del provvedimento.

In molti casi, inserendo tale elemento, la Magistratura ha ammesso il recesso solo in caso di “drammatiche” esigenze aziendale riconducibili al venir meno della posizione del lavoratore conseguente a “crisi economica”, così come raramente, e con mille riserve, ha ammesso ragioni collegabili ad un miglioramento produttivo, ipotesi assolutamente giustificabile con una lettura normale della norma.

Parimenti, in caso di grave inadempimento e di evidente lesione del nesso fiduciario, aspetti che, in un rapporto obbligatorio di valenza collaborativa ex art. 2094, integrati dal chiaro riferimento alle previsioni degli artt. 2104 e 2105 c.c., costituiscono l’architrave dell’obbligazione del lavoro dipendente, la Magistratura ha inserito aspetti psicologici, personali, motivazionali non preventivamente valutabili, ma tali da trasformare in ingiustificati dei licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, oggettivamente legittimi. Si fa il caso in cui un lavoratore il quale, approfittando della detenzione fiduciaria di denaro o beni aziendali, se ne sia appropriato, magari producendo documentazione falsa, il quale, reo confesso, sia stato licenziato per evidente lesione del nesso fiduciario e successivamente reintegrato, nel presupposto di aver sì “rubato”, ma in

misura, agli occhi del giudice, non congrua per integrare il licenziamento. Non solo. Anche processualmente, i datori di lavoro non sono stati agevolati.

Mentre molti ricorsi di impugnativa sono stati accolti pur in presenza di carenze deduttive, molti licenziamenti tecnici, a fronte dell'integrale onere della prova della giustificazione del recesso a carico delle aziende, sono stati annullati per una ritenuta genericità della giustificazione esposta nella lettera di recesso, per carenza di deduzioni processuali dell'azienda, intempestività, mancato rispetto di tempistiche contrattuali ecc.

Il tutto valutato spesso dai giudici non all'indomani del provvedimento, ma, spesso, anni ed anni dopo il verificarsi dei fatti, essendo stata riconosciuta al lavoratore la facoltà, previa tempestiva impugnativa stragiudiziale, di presentare ricorso al Pretore del lavoro addirittura nel quinquennio prescrizione.

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la Giurisprudenza ha posto a carico delle aziende, un ulteriore onere probatorio, quello di dimostrare l'impossibilità di collocare il dipendente licenziato in altre equivalenti posizioni lavorative. Tale appesantimento, non previsto dalla legge e ridefinito "obbligo di repechage", ha nei fatti determinato l'annullamento di molti licenziamenti, in sé tecnicamente giustificati, e ciò solo in quanto il datore di lavoro, che già aveva positivamente dimostrato di non poter più utilizzare un lavoratore per la avvenuta soppressione della posizione di lavoro, non aveva idoneamente dimostrato (con prova negativa, a volte impossibile e certamente difficile) l'inesistenza di posizioni analoghe in cui collocare alternativamente il prestatore.

Vi è stato poi un discutibile uso dei principi dell'*onus probandi* sul risarcimento del danno e sulla "vicinanza alla prova", non essendosi attribuito al lavoratore il dovere di indicare o dimostrare il proprio stato di disoccupazione o di carenza di reddito durante il periodo intercorrente tra il licenziamento e la sentenza reintegratoria. Anche contravvenendosi ai principi sulla privacy, è stato così addossato al datore di lavoro l'ulteriore pesantissimo compito di dimostrare il cd "aliunde perceptum" e cioè la sussistenza di un reddito del lavoratore licenziato, da compensare con le retribuzioni medio tempore maturate.

E' stato infine posto a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare l'eventuale dimensione d'impresa (sotto i quindici dipendenti), in caso di eccezione processuale inerente all'applicazione della tutela obbligatoria anziché di quella reale.

### **Conseguenze dell'art. 18 sui licenziamenti collettivi**

Va ancora detto che, quantomeno sino agli inizi degli anni '90, risultavano esclusi dall'applicazione della legge 604/66 e dell'art. 18 SdL i cd "licenziamenti collettivi", cioè quelli posti in essere dalle medie e grandi aziende in caso di eccedenza ed esubero dei lavoratori.

Pur sussistendo al riguardo degli accordi interconfederali, la disciplina non era legislativamente regolata, sussistendo il diritto di ogni datore di lavoro di veder garantita la libertà di iniziativa economica.

Era da anni operante una direttiva europea (n. 129 del 1975) la quale prevedeva che i Legislatori prevedessero, in caso di licenziamenti collettivi, un obbligo dei datori di lavoro di seguire una procedura sindacale preventiva finalizzata al raggiungimento di un accordo avente ad oggetto una regolamentazione degli esuberanti e l'individuazione dei criteri di scelta e misure sociali a difesa dei lavoratori destinati a perdere il lavoro.

La Direttiva, essendo rivolta agli Stati, non indicava sanzioni specifiche per i datori di lavoro inadempienti, rimettendo ogni regolamentazione alla legislazione dei singoli stati nazionali, in genere espressi per sanzioni economiche.

Il VII governo Andreotti, al cui dicastero del lavoro era stato posto l'ex sindacalista CISL Franco Marini (da sempre militante nella "sinistra sociale D.C." di Carlo Donat Cattin) elaborò un progetto di legge, sfociato nella legge 223 del 23 luglio del 1991, con la quale, da un lato, in linea con le previsioni comunitarie, era prevista una vincolante, complessa e farraginoso procedura di consultazione sindacale, dall'altro era tuttavia aggiunta, per l'eventuale mancato rispetto della procedura stessa da parte dei datori di lavoro, una pesantissima sanzione elaborata secondo lo schema di blindatura del rapporto.

Era infatti concesso al singolo lavoratore di impugnare comunque il recesso ed ottenere, sempre tramite l'intervento di un giudice, la medesima sanzione reintegratoria del rapporto prevista dall'art. 18 SdL, espressamente richiamato all'art. 5, comma 3.

Tale norma chiudeva il cerchio della blindatura del rapporto di lavoro.

### **Effetti della disciplina reintegratoria sul sistema economico**

Era infatti evidente che, con tale complesso di norme, tutte volute, elaborate e portate avanti da sindacalisti passati alla politica, e con la certamente benevola posizione della Magistratura, il fronte dei lavoratori si sentisse molto più forte, soprattutto quello sindacale, non solo in quanto gratificato dalle forme di tutela e di rappresentatività garantite dallo Statuto, ma in quanto in grado di far leva su un sistema di totale rigidità in uscita dei rapporti di lavoro, che di fatto toglieva alle aziende gran parte del potere organizzativo costituzionalmente garantito e delle prerogative gestorie della forza lavoro.

I principi ispiratori della normativa sui licenziamenti non tardò a produrre effetti su altre discipline, quali ad esempio, quella relativa al contratto a termine, la cui normativa, risalente al 1962 (quando lo Statuto non era ancora stato approvato), non era stata affatto concepita dal Legislatore con dirompenti effetti reintegratori a lungo termine.

Nell'equiparare le due discipline e per evitare interruzioni del rapporto non sindacabili giudizialmente, la giurisprudenza consolidatasi, anziché riferirsi ai tipici schemi contrattuali prevedenti, in caso di inadempimento del contratto di valenza meramente obbligatoria, il venir meno degli effetti dello strumento annullato ed un mero risarcimento del danno, senza alcuna valutazione sulla volontà delle parti circa le conseguenze dell'inadempimento, conìò un percorso giuridico più contorto, che, facendo leva sull'art. 1419 c.c. (nullità parziale del contratto) e passando attraverso la declaratoria del venir meno degli effetti del solo termine apposto, manteneva ulteriormente in vita il rapporto, che, per analogia con l'art. 18 S.d.L., veniva a non avere più il termine indicato dalle parti in contratto, ma (subendo un non legislativamente previsto intervento ripristinatorio jussu judicis), doveva proseguire, al pari di quello a tempo indeterminato, sino al pensionamento.

Eguale rivisitazione ebbero altri istituti, come il riconoscimento delle interposizioni fittizie, la declaratoria di patto di prova illegittimamente apposto, i riconoscimenti, in via generale, di rapporti di lavoro posti in essere dalle parti per fatti concludenti o sulla base di contratti autonomi ritenuti inefficaci, ipotesi tutte che, una volta accertate, vennero considerate dalla Magistratura fonti di rapporti di lavoro subordinati i quali, una volta costituiti, dovevano considerarsi automaticamente "blindati", e quindi insolubili se non previo nuovo intervento di un nuovo recesso, a sua volta nuovamente sottoposto allo stretto controllo della Magistratura.

Nei fatti, con i vari interventi legali e giurisprudenziali, l'art. 18 S.d.L., stanti le spesso unidirezionali conseguenze che ne seguirono, determinò un accentuarsi progressivo delle tutele conservative e dello schema ripristinatorio nel posto di lavoro, tali da ricondurre ad esso tutte le varie forme assuntive, anche temporanee, in ragione di un generale meccanismo riqualificatorio a tempo indeterminato delle stesse ove ritenute non coerenti con la causa giuridica per le stesse adottata.

In effetti, con il nuovo orientamento "blindante", se il datore di lavoro, ove ne ricorressero i presupposti numerici, per esigenze produttive, per compiacenza nei confronti di qualcuno, per agevolazioni contributive, o per utilizzazione di strumenti apparentemente non vincolanti, avesse proceduto ad assumere qualcuno, nel presupposto che, venendo meno l'opportunità assuntiva, il rapporto (ritenuto a termine o, seppur a tempo indeterminato, con una determinazione temporale "gestibile" dal datore di lavoro) potesse in qualche modo essere interrotto, lo stesso avrebbe compiuto un peccato di assoluta ingenuità, essendo ogni successiva forma di recesso soggetta, sempre e comunque, ad un vincolante controllo della Magistratura.

Secondo un schema culturale divenuto "regola", il rapporto, una volta costituito, ed indipendentemente dalle forme usate (a termine, in prova, in

forma autonoma, a progetto) doveva tendenzialmente ricondursi alla principale tipologia a tempo indeterminato, da cui al datore di lavoro non era dato modo di svincolarsi, se non sulla base di presupposti eccezionali e sempre comunque soggetti ex post a verifica da Giudice.

Ed in effetti, il datore di lavoro privato, al pari dell'inamovibilità pubblicistica, veniva ad essere ingabbiato in un rapporto indissolubile, senza grandi o concrete possibilità di recesso, tenuto com'era, salvi eventi eccezionali, la cui valenza era rimessa ad un terzo (o per i licenziamenti collettivi, al rispetto di una procedura farraginosa e ad un confronto spesso lacerante, con le rappresentanze sindacale), a mantenere il lavoratore assunto, con tutte le garanzie non previste al momento dell'assunzione, anche successivamente create da nuove norme, sino alla pensione, con imprevisto appesantimento dei costi e perdita di elasticità d'impresa nell'uso del fattore lavoro.

Secondo una logica economica, agevolmente comprensibile, ogni datore, soprattutto di dimensioni modeste, a fronte di tale sistema di tutela blindata e dei costi immensi in caso di licenziamento non confermato, si è reso particolarmente guardingo in sede assuntiva, centellinando le nuove entrate e, soprattutto, in caso di aziende con meno di 15 dipendenti, cercando di evitare nuove assunzioni tali da far superare tale soglia.

Un simile sistema di forti tutele di stabilità, magnificato e considerato come una, pur lussuosa, "conquista", forma di civiltà, e caposaldo delle tutele dei lavoratori, se ha garantito e continua a garantire, nel breve, la conservazione dei posti esistenti, quasi ministerializzando i rapporti di lavoro privati, non si è nel tempo manifestato uno strumento economicamente apprezzabile per una politica di crescita dell'occupazione e di sviluppo, soprattutto in un sistema economico che, con la globalizzazione, impone veloci trasformazioni, ristrutturazioni, sfide internazionali e radicali modifiche culturali del "fare impresa" ecc.

Ne ha costituito conferma la circostanza che, a metà degli anni '90, il sistema, entrato a regime, ha cominciato a far sentire, unitamente ad altre componenti economiche, pesanti conseguenze sui bilanci delle imprese, sui livelli di occupazione generale e sul PIL nazionale, tanto da costringere i vari Governi avvicendatisi, anche di centro sinistra, ad istituire (per supportare le conseguenze negative dell'unico schema assuntivo tendenziale a tempo indeterminato), forme di assunzione di valenza parasubordinata a tempo indeterminato (i cosiddetti CoCoCo) o collaborativa, nonché ad istituire forme contrattuali di lavoro interinale che gran successo avevano avuto all'estero.

Pur necessitandosi interventi per rimettere in equilibrio la situazione, la lunga parentesi dei Governi Berlusconi ha introdotto, con la nota "Legge Biagi" del 2003, una nuova serie di figure contrattuali (lavoro a progetto, somministrazione di lavoro, apprendistato professionalizzante ecc.), che



tuttavia non hanno scalfito lo schema rigido dei moltissimi esistenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Si è trattato di soluzioni previste come marginali nel “libro Bianco” del compianto professore, le quali, pur contribuendo a ridurre il mondo dei “disoccupati”, ha avuto il pregio di moralizzare, in funzione antielusiva, l’abuso delle collaborazioni, prevedendo che le stesse dovessero considerarsi ammissibili a fronte di un “progetto” riferito ai risultati conseguiti dal collaboratore.

Ciò tuttavia non ha visto aumentare le assunzioni a tempo indeterminato, per il quale il progetto Biagi prevedeva un’accentuazione della flessibilità in uscita, evitate dai datori di lavoro per l’eccessivo peso previdenziale e per la “blindatura” di cui sopra si è parlato, ma ha paradossalmente contribuito ad incrementare il precariato, piaga prevalentemente presente nel settore pubblico, ma purtroppo di non indifferenti dimensioni nel settore privato.

Non vi è stata quindi sin’ora la giusta scossa per riportare sulla corretta strada la disciplina generale dei rapporti lavorativi che, ad oggi, ancora risultano fortemente condizionati dall’impianto Statutario del 1970 e dalle Leggi che alla sua ideologica filosofia si sono ispirate.

Quello che oggi si chiede è quindi in primis il rispetto dell’art. 3 della Costituzione, che impedisce di differenziare le situazioni umane e familiari dei lavoratori già assunti da quelle dei lavoratori disoccupati.

La stabilità “legale” dei posti di lavoro, pur contribuendo, in sé, a rasserenare socialmente i lavoratori già assunti (cosiddetti “blindati”) dal rischio di perdere il posto di lavoro (fattispecie oggettivamente drammatica in un mercato del lavoro chiuso), non può infatti essere realizzata con un appesantimento del sistema economico che (stante la “fuga” dei datori di lavoro connessa al metus creato dal mix legale e giurisprudenziale sopradescritto) veda sacrificati tanti potenziali posti di lavoro sull’altare del mantenimento in vita dei posti esistenti, a volte realizzato con un vero e proprio “accanimento terapeutico”.

Tale “metus” è particolarmente accentuato per realtà imprenditoriali di piccole dimensioni con un organico di poco superiore alle 15 unità, che, pur essendo realtà d’impresa finanziariamente deboli, sono soggette a subire, in caso di annullamento del recesso, la medesima sanzione reintegratoria e risarcitoria di aziende di dimensioni enormi.

Mentre infatti le aziende di grandi dimensioni, in via generale, possono azzardare a rischiare un licenziamento, essendo in grado di supportare il costo della reintegrazione e del risarcimento per il periodo di mora o seguire le complesse, costose e rischiose procedure gestite di confronto con i sindacati, le aziende più piccole, di deboli finanze (spesso neanche supportate dagli istituti di credito), si trovano in oggettive difficoltà, non potendo spesso reggere, in caso di sentenza reintegratoria, con ripristino integrale del rapporto del dipendente licenziato, unita al pagamento delle

retribuzioni e contributi arretrati, il peso finanziariamente insopportabile della relativa sanzione economica, che la lunghezza dei processi ingigantisce ai limiti della mostruosità.

In spregio ai principi contenuti nella legge 533/1973, formulata per consentire al lavoratore di ottenere, ancorché in via provvisoria, dei provvedimenti immediati, le lunghissime ed inaccettabili performances della nostra giustizia (che per veder definitivamente accertata la legittimità o meno di un licenziamento impiega anni ed anni), non si sono mostrate altrettanto accettabili e sono divenute elemento determinante nell'appesantimento di risarcimenti insopportabili per le aziende.

E' così avvenuto che cause di licenziamento, nei tre gradi di giudizio, siano durate anche oltre un decennio. Se immaginiamo l'ipotesi del datore di lavoro vittorioso in primo grado ma soccombente in appello o, ancor peggio, in Cassazione o in sede di rinvio, lo stesso verrebbe a subire una sanzione onerosissima, dovendo erogare, in assenza di prestazione lavorativa, un risarcimento corrispondente ad un monte retributivo decennale, con i relativi contributi.

Si tratterebbe di centinaia di migliaia di euro che un piccola azienda non sarebbe in grado di sopportare, con immaginabili conseguenze finanziarie. L'art. 18 S.d.L. è venuto così a costituire una delle principali fonti del "nanismo" dell'impresa italiana, di tutte le inefficienze connesse alle ridotte dimensioni delle aziende che non crescono, nonché "trappola" che molti operatori economici cercano in tutti i modi di aggirare, adottando, spesso per difendere la loro stessa sopravvivenza, ogni escamotage per apparire "piccoli", per nascondersi, frantumarsi, o gestire attività di impresa fruendo di servizi esternalizzati ecc.

E' infatti ben noto agli operatori del diritto quanto le aziende di piccole dimensioni, proprio per evitare i rischi di cui è portatore l'art. 18, evitino scientificamente di crescere oltre tale soglia.

Quante realtà che, crescendo, avrebbero potuto svilupparsi e creare lavoro e sviluppo non lo hanno fatto in conseguenza di un sistema solo apparentemente pro occupazione, ma in realtà rivelatosi una chiara concausa del freno alla crescita? Quante Benetton in "nuce" non sono diventate il colosso internazionale per non aver potuto fruire di un doveroso aiuto normativo alla crescita?

In effetti, sarebbe stato logico e coerente, con il quadro economico di bassa occupazione, sviluppare una politica indirettamente "premiale" per chi avesse aumentato l'organico (ad esempio, esonerando dalla reintegrazione aziende sino a 30 o 50 dipendenti e prevedendo, in caso di superiore organico, la licenziabilità per i neoassunti a tempo indeterminato, con tutele progressivamente aumentate, ovvero introdurre forme intermedie di valenza esclusivamente risarcitoria, soprattutto per ipotesi in cui il giudice giudichi socialmente sproporzionato il licenziamento, ma ritenga comunque le esigenze aziendali, nel contesto

specifico, meritevoli di comprensibile giustificazione), non certo una politica “punitiva” delle aziende “colpevoli” di aver “assunto e poi licenziato” qualcuno e premiante per le aziende italiane “non nate”, “nate o rimaste piccole”, esternalizzanti, delocalizzate o nate direttamente all'estero.

Sotto questo profilo l'art. 18 S.d.L., con la sua limitata applicabilità alle sole aziende con più di 15 dipendenti (uniche destinatarie di una sorta di “imponibile della manodopera precedentemente assunta”) e non applicabile per chi “sfugga” alle sue maglie, oltre ad aver creato una innaturale divisione tra lavoratori con una tutela privilegiata (di serie A) da altri lavoratori privi dei vantaggi reintegratori (di serie B), è quindi additabile come indiscutibile freno allo sviluppo delle aziende, agli investimenti esteri ed alla creazione di nuovi posti di lavoro.

Va a questo punto considerato che, nella tradizione del lavoro italiano, permeata da sentimenti di valenza religiosa, tutto il mondo della piccola impresa, del commercio al minuto, delle professioni, dell'artigianato ecc (settori di indubbio rilievo nei numeri della nostra economia), è stato storicamente contrassegnato da un'innequivocabile elemento di equilibrio, quello del “paternalismo”, (struttura culturale non fondata sulla contrapposizione padrone/lavoratore, ma sul principio fondamentale “etico” della “responsabilità” datoriale e comprensione per le esigenze dei lavoratori), nel quale, a fronte di un impegno “morale” del datore di lavoro, è sempre sussistita una identificazione del lavoratore nell'azienda, con reciproca consapevolezza che, se l'azienda va bene, va bene anche al lavoratore e che, se il lavoratore è soddisfatto, l'azienda ne trae indubbio beneficio.

Moltissime realtà d'impresa, soprattutto in fase di start up, sono nate ed operano con questo spirito. I lavoratori vengono reclutati tra le conoscenze familiari o in un ambiente vicino, connotato da forte elemento di affidamento personale. A loro è richiesto di sacrificarsi per l'impresa (che sentono, se non propria, certamente vicina e per la cui crescita ed il cui sviluppo nutrono un'orgogliosa corresponsabilità) ed il datore di lavoro si sente moralmente impegnato a seguire “uti pater” le vicende umane e familiari dei dipendenti (manifestando agli stessi gratificazione dell'impegno, in un sinallagmatico apporto costruttivo, con erogazioni premiali connesse direttamente all'affectio societatis).

Trattasi di uno schema normativo avente una valenza etica che, pur non coincidendo con i parametri legali, improntati, in ragione di una legislazione laburistica nata e concepita da politici di matrice sindacale, ad una visione contrapposta tra la classe datoriale e la classe lavoratrice (dal dirigente alla colf), non deve considerarsi privo di rispetto in una logica riconducibile al mai dimenticato Santi Romano.

In tali contesti, l'adozione di un provvedimento di licenziamento con motivazioni “economiche” è sempre vissuto con estrema sofferenza

umana dal datore di lavoro, stante la vicinanza tra le parti, con evidente “forzatura culturale” dell’applicabilità di una norma “ideologicamente conflittuale” come l’art. 18 S.d.L., nata e concepita per realtà del tutto diverse e spesso inidonea a risolvere “umanamente” il conflitto di interessi delle parti.

La norma, in caso di impugnativa (spesso compiuta da un recalcitrante lavoratore per spinte esterne o per assoluto bisogno) si inserisce così più come elemento di lacerazione umana che come elemento di vera giustizia. Sempre in tali contesti, anche le ipotesi di licenziamento di valenza “soggettiva” sono spesso originate da componenti personali, psicologiche e di impossibile convivenza, situazioni che non possono non essere valutate se non con strumenti umani e psicologici adeguati, con oggettiva difficoltà di un lacerante intervento di un soggetto terzo, quale può essere il Giudice, chiamato ad entrare in dinamiche particolari con schemi normativi molto spesso inidonei a trovare soluzioni di vera giustizia.

L’esperienza di molti giudici interviene spesso a “guidare” sagge transazioni e ad evitare l’applicazione della normativa dell’art. 18 S.d.L. proprio nel presupposto delle drammatiche e laceranti conseguenze cui lo stesso condurrebbe.

Sino al 1990, come si è visto, il Legislatore, consapevole di quanto una simile componente “umana” permeasse tali realtà, aveva consentito che, al pari del lavoro domestico (ispirato a simile “vicinanza”), il licenziamento di piccolissime realtà economiche potesse essere effettuato ad nutum, e ciò nel presupposto di quanto, in tali micro realtà, la giustificazione tecnica si manifesti di difficile palpabilità, come ben sanno i giudici che, nel determinare il danno, previsto dalla legge tra 2,5 e 6 mensilità, si rimettono a valutazione assolutamente equitative e non sindacano più di tanto le componenti di budget o organizzative.

Ed è però proprio in questo contesto, o meglio, nelle realtà di poco superiori a tale soglia, spesso non capaci di muoversi con la dovuta accortezza tecnica e spesso “preda” delle millimetriche e spesso bizantine eccezioni delle difese legali vicine a sindacati preparatissimi che la cultura del “licenziamento blindato” ha avuto effetti dirompenti ed ha inciso sullo sviluppo di molte realtà aziendali, fondamentali vittime di tale sistema.

Se, grazie alle tecnologie informatiche, alle varie forme di outsourcing, all’acquisto di servizi in via remota e servizi prelaborati, molte aziende riescono a rimanere sotto la soglia dei 15 dipendenti, vi sono realtà nelle quali la componente umana, personale e paternalistica rimane ancora fortemente accentuata. Trattasi in genere di piccole aziende artigianali con apporto operaio, modeste realtà commerciali, di ristorazione, alberghiere, turistiche, di servizi ecc., la cui organizzazione, esigendo azioni localizzate o rese in un rapporto di collaborazione fianco a fianco, non hanno mezzo di affrancarsi, con forme di meccanizzazione e di esternalizzazione, dalla fruizione di un apporto prevalentemente umano,

sono conseguentemente costrette a superare la mitica soglia dei 15 dipendenti e quindi, in caso di imperfetta gestione del personale in uscita soggiacciono ai pesantissimi oneri sanzionatori dell'art. 18 S.d.L.

E' qui che l'art. 18, concepito in una realtà economica di oltre 40 anni fa e per realtà operaie di grandi numeri, produce i maggiori danni. La norma infatti, con i suoi automatismi reintegratori e risarcitori, non solo contribuisce in modo determinate a "spezzare" il magico filo fiduciario ed affettivo, che per secoli ha contribuito a legare simili rapporti tra datore di lavoro e lavoratore, ma inquina fortemente rapporti che, se gestiti in termini meno rivendicativi o con un giudice non solo costretto ad emettere pesanti ed onerose sentenze reintegratorie, avrebbero maggiori possibilità di crescere sia qualitativamente che in termini di numeri.

Il dualismo, fondato, come tutto il sistema della legge 300/70, su un conflitto tra datore di lavoro e lavoratore, creando, anche in piccolissime aziende, un vero e proprio diritto "reale" del lavoratore al proprio posto di lavoro, non ha favorito la collaborazione, ma ha accentuato, in modo innaturale, un conflitto di interessi tra due categorie, precedentemente viste come portatrici di un unico complesso di interessi, ma che la Legge pone, forzatamente, in conflitto fra loro.

Un simile sistema, se, da un lato, ha contribuito ad affrancare e a difendere i lavoratori da interventi discrezionali ingiusti dei datori di lavoro, nel contempo, giuridicizzando tutto e legittimando un conflitto con perimetri comportamentali definiti, ha affrancato i datori di lavoro dai doveri "etic" o deontologici che il precedente sistema garantiva, con risultati non sempre migliori.

Non si può così recriminare "eticamente" se piccole aziende scompaiono, si fondono in realtà diverse, ristrutturano, si spezzano e delocalizzano e, in una parola, difendono lecitamente, a fronte della continua e demonizzante aggressione culturale del loro potere di recesso, i propri interessi economici, nei pochi spazi loro rimasti, e denunciare la non "eticità" di simili comportamenti poco "paternalistici", in quanto posti in essere senza quelle considerazioni moralistiche che il clima rivendicativo creatosi dal 1970 in poi ha voluto pervicacemente abbattere.

L'art. 18 S.d.L. è stato quindi da un verso creatore di una nuova cultura, per molti aspetti, legalizzatrice e creatrice di una società dei diritti, addossata tuttavia in modo sbilanciato su una sola parte contrattuale, dall'altro verso è stato fonte di notevole "indurimento" di molti rapporti, testimoniata dal fatto della mancata previsione di sanzioni per ipotesi intermedie che consentano alla Magistratura interventi alternativi alla reintegrazione, con soluzioni equitative e pacificatrici.

L'illogicità della draconiana sanzione reintegratoria prevista dalla Legge non si è manifestata con il tempo particolarmente gestibile o attenuabile dal giudice. Il Magistrato infatti, ove proceda ad annullare un licenziamento, deve, come si è visto, o confermare il recesso o annullarlo,

di fatto massacrando l'una o l'altra parte. Non gli è dato di applicare una sanzione intermedia, ad es. meramente risarcitoria, né può disgiungere la sanzione reintegratoria dalla ulteriore sanzione risarcitoria costituita dalle mensilità intermedie, che devono obbligatoriamente coesistere.

Il Legislatore ha quindi articolato, con l'art. 18 S.d.L., una formula sanzionatoria "obbligata" e dettata, stanti le conseguenze spesso economicamente aberranti, da una vera e propria "ferocia", prevedente com'è, a carico dei datori di lavoro, delle conseguenze economiche molto pesanti e spesso sproporzionate rispetto alle responsabilità datoriali.

Si pensi ad un lavoratore assunto da pochi mesi che si macchi di una grave responsabilità di non agevole dimostrabilità. Il datore di lavoro lo licenzia e la Magistratura, magari in secondo grado, dopo 5 o 6 anni, dispone la sua reintegrazione.

Il datore di lavoro, sanzionato per una mera difficoltà di prova, è costretto a ricostituire il rapporto obbligatorio, nonché a pagare anni e anni di retribuzione e di contribuzione avendo ricevuto pochi mesi di prestazione. Peraltro, come parimenti si è visto, il lavoratore, se ha svolto un'altra attività retribuita in modo irregolare, o se questa, pur regolare, non è stata "scoperta" dal datore di lavoro, onerato di tempestive deduzioni sulla relativa prova, ha modo di beneficiare, in detto lungo periodo, di un ingiusto doppio reddito, con effetti "etici" sulla giustizia e sul sistema di indubbia negatività.

Un tale sistema, causato in parte dalla lunghezza della giustizia, che paradossalmente può diventare un enorme regalo al dipendente licenziato, con il tempo, ha creato una cultura negativa nei confronti delle assunzioni, essendo vitale, per i datori di lavoro, identificare, per le posizioni in organico, di un numero più che contenuto di risorse (finché le cose vanno bene), nella consapevolezza dell'estrema difficoltà creata dalla norma per "alleggerire" gli organici. Le assunzioni non calibrate divengono quindi delle vere e proprie "bombe inesplose" per i casi in cui, dopo un certo periodo, si renda tecnicamente necessario il recesso.

Un simile evento, del tutto fisiologico in tutti i sistemi economici, è invece in Italia culturalmente demonizzato. Esiste una cultura di moda in molti giornali, programmi o talk show nei quali, dimenticandosi sempre di ricordare come tante aziende contribuiscano, assumendo dipendenti, alla positività del sistema, omettono di pubblicizzare la positività di chi "crea lavoro" e nei quali, con un condimento moralistico di dubbia urbanità, si racconta solo di aziende costrette a licenziare e quindi ad affamare la società.

Va ulteriormente detto che, a seguito dell'approvazione della legge 223/1992, la facoltà delle aziende con più di 15 dipendenti di "licenziare collettivamente" (più di 5 lavoratori) è vista con eguale diffidenza dai datori di lavoro, tenuto conto della farraginosità delle procedure, dei continui, mutevoli e insidiosi interventi interpretativi e delle difficoltà a

volte tatticamente poste dal sindacato, non abituato, nella nostra cultura, a confrontarsi costruttivamente con le aziende in regime cogestorio, ma sempre teso a svolgere una funzione antagonista (in Italia lo sport di “mettersi traverso” e “raccogliere” è purtroppo frequente ad ogni livello) ed acquisire, a seguito di trattative, il massimo ottenibile, nel breve, e per i soli lavoratori occupati, senza una visione di lunga portata verso i disoccupati, finalizzata ad espandere l’occupazione secondo logiche di sana politica economica.

Il sindacato ha ben compreso tale suo potere, derivatogli non da una sua effettiva “forza sul campo” (lo sciopero, sempre compiuto per poche ore, significativamente di “venerdì”, si materia spesso in oceanici raduni di tutelati e di pensionati), ma dalle norme che hanno progressivamente inserito i rappresentanti delle OOSS nel sistema (enti previdenziali, enti bilaterali, concertazione ex lege), con relativa “istituzionalizzazione” della presenza delle “forze sociali” (anche in funzione normativa e sostitutiva del potere legislativo ed esecutivo), tanto che, negli ultimi vent’anni, il Legislatore è risultato bloccato nella sua azione per essere politicamente obbligato, tramite trattative e concertazioni, ad un “placet” delle stesse.

In sostanza quindi, in molte situazioni, soprattutto nei licenziamenti collettivi, è il sindacato, invitato obbligatorio in molte scelte, che assume un potere fortemente condizionante sul numero e sulle caratteristiche dei licenziandi, sulla scelta dei tempi e delle misure compensative e nelle formazione delle liste. Ciò acuisce la perdita di potere delle aziende, soprattutto di dimensioni ridotte (si pensi a realtà dai 15 ai 50 dipendenti), di fatto ingabbiate sia per i licenziamenti collettivi, sia per i licenziamenti individuali, nelle maglie legge/sindacato/magistratura e quindi incentivate a ridursi, asciugarsi e frammentarsi in micro realtà giuridicamente fragili ed economicamente insignificanti.

Ed invero, le aziende con meno di 15 dipendenti, ove anche abbiano occasione di ipotetica espansione, evitano di rischiare un aumento degli organici, proprio per non incorrere nel descritto sistema sanzionatorio e penalizzante, così impedendosi, con enorme danno sociale, il vitale sviluppo di realtà produttive di dimensioni socialmente rilevanti.

L’art. 18 S.d.L. , creando la cultura della inamovibilità dei lavoratori, ha ancor più creato una serie di paradossali ed esecrabili anomalie. Vediamone alcune:

- Alcuni datori di lavoro spregiudicati, al fine di evitare il rischio di non poter licenziare i lavoratori e doversi poi reintegrare, sono arrivati all’estremo limite di preconstituirsì un facile veicolo di recesso, costituito dalle dimissioni in bianco, con il rischio di dover rispondere penalmente per il loro atteggiamento. Una tale aberrante prassi non avrebbe logica ove la sanzione del recesso illegittimo non fosse così pesante.
- Parallelamente, si è venuta a creare una cultura di “proprietà” del posto di lavoro così accentuata, che molti lavoratori, se insoddisfatti e desiderosi

di recedere, non procedono, come sarebbe normale, a rassegnare le dimissioni, ma, con abili comportamenti ed atteggiamenti di “non collaborazione”, creano situazioni di impossibile loro mantenimento al lavoro, divenendo improduttivi, ponendosi spesso in malattia, non raggiungendo risultati ecc., sinché il datore di lavoro, esasperato, giunge a licenziarli (consentendo loro l’opportunità di impugnare il recesso) ovvero addivenga a onerose trattative d’esodo.

- Parimenti, molte situazioni di demansionamento o di vero e proprio “mobbing” risultano essere poste in essere (volutamente o involontariamente) da datori di lavoro esasperati dall’impossibilità di licenziare qualcuno. La creazione di un clima di sofferenza del prestatore tende così a convincerlo o a rassegnare le dimissioni o ad accettare un’indennità d’esodo.

- La Legge fornisce al lavoratore che intenda recedere un ulteriore strumento; quello di consentirgli di identificare, a volte realmente, a volte fittiziamente, in una qualsiasi modifica mansionistica o in una qualche utilizzazione del potere di conformazione aziendale, una forma di lesione dei diritti scaturenti dagli artt. 2097 o 2013 c.c. e creare così un “conflitto”, per il quale diventa agevole, anziché dimettersi, formulare succulente proposte di recesso incentivato.

- Parimenti datori di lavoro non “ortodossi” creano volutamente situazioni di disagio mobbizzante del lavoratore, parallelamente proponendogli un esodo incentivato.

Si tratta di situazioni conseguenti alla mancata liberalizzazione del mercato del lavoro, ingabbiato in catene di difficilissima effrazione.

In sostanza quindi l’art.18 S.d.L. con la complicità di capi del personale ed a volte del sindacato, ha spesso determinato una generale cultura della “mercificazione” dei posti di lavoro, sia in entrata che in uscita, fonte di mediazioni economiche, anche di rilevanti dimensioni, che non avrebbe ragion d’essere ove il “bene lavoro” fosse trattato diversamente ed il clima non fosse così conflittuale ed esasperato in termini giuridici.

Lo dimostra, ove fosse necessario, la cultura dominante, quasi religiosa, che impone al lavoratore, in ogni caso di licenziamento, ancorché palesemente provato o conseguenza di gravi comportamenti, di impugnare sempre e comunque il provvedimento di recesso, al fine di “creare su di esso un contenzioso e, in ragione del “metus” reintegratorio delle aziende, tentare di raggiungere accordi economici d’uscita.

Ciò, stanti le rigidità del sistema giudiziario e la necessità di sedi obbligate (sindacali/giudiziali/amministrative) per la gestione dei conflitti, ha visto sorgere un intero esercito di rappresentanti sindacali, consulenti del lavoro, avvocati che sono “gettati” sulle prede, costituite dai lavoratori licenziati, assistiti non soltanto, per far loro ottenere quanto previsto dall’art. 18 e delle altre norme a tutela del recesso, ma anche per ottenere vantaggi economici di valenza professionale in ragione della



monetizzazione della mancata reintegrazione, a prevalente danno delle economie aziendali se non proprio dei singoli interessati.

Eguale e parallelo esercito si è formato per assistere aziende (basta vedere il proliferare di corsi per HR, per consulenti del lavoro, per avvocati) anche qui con proliferare di costosi “esperti” chiamati sempre dal sistema impresa sempre per difendersi o evitare gli effetti dell’art. 18 S.d.L.

L’elevato contenuto del danno insito nell’ipotetico annullamento del licenziamento, il conseguente metus aziendale, la frequente vacuità di un effettivo interesse del lavoratore licenziato di rientrare nello specifico posto di lavoro, unito all’interesse del consulente/avvocato/sindacalista a partecipare al “bottino” o a vedersi riconoscere emolumenti al pesante danno previsto dalla sanzione, hanno quindi costituito una miscela che ha condotto e tutt’ora conduce le parti, nella prevalenza dei casi, a “monetizzare” l’accettazione del recesso ed a raggiungere soluzioni consensuali dei rapporti di lavoro.

Si è così nel tempo rafforzata una potente “lobby” che sull’art. 18 S.d.L. ha costituito una innegabile fonte di potere e di privilegi.

E’ significativo verificare, al riguardo, che le “effettive reintegre” disposte dal Giudice e poi concretamente poste in essere non sono numerose, ma ciò non per non incidenza del problema, ma in quanto le aziende, adeguandosi al dictat normativo, preferiscono sempre evitare di pagare il costo di un contenzioso lungo incerto, mentre i lavoratori raramente agognano a rientrare nell’azienda da cui sono stati espulsi.

E’ innegabile che, sotto il profilo della sbilanciata distribuzione delle tutele, con il sistema dell’”imponibile di manodopera assunta”, si è venuta comunque a creare una “casta”, costituita dai lavoratori assunti in regime di stabilità, i quali, a dispetto dei lavoratori destinatari della tutela meramente obbligatoria, dei lavoratori precari (a progetto, a termine, interinali, a partita iva ecc.) e soprattutto dei disoccupati che non hanno avuto “accesso alla cittadella”, costituiscono un’area di netto privilegio e che un sistema di liberalizzazioni deve riequilibrare.

In sostanza, quindi, nei tempi medio/lunghi, sono questi ultimi le vere vittime dell’art. 18 S.d.L..

Di tale posizione di forza è perfettamente consapevole la classe politica meno virtuosa, abituata ad utilizzare i posti di lavoro come “politica di scambio”. Al pari di quanto avviene nel settore pubblico, parimenti garantiti in termini di stabilità, si promettono e si offrono posti di lavoro tutelati (che assicurano il voto per lungo tempo) e non certo posti precari o non stabili che i “non raccomandati” trovano anche da soli.

Il paradosso di tale situazione è rinvenibile nel fatto che mentre la legge istitutiva dello Statuto dei Lavoratori, e con esso dell’art. 18, era stata approvata con il titolo evidenziante la “dignità al lavoratore”, eufemisticamente approvata per sviluppare la qualità del lavoro, con l’intento di premiare, in linea con la costituzione, i capaci e i meritevoli, la

norma non si rivela di alcuna particolare utilità per i disoccupati soprattutto bravi, ed è divenuta una forma di esasperata tutela conservativa di coloro che, magari più furbi o più aiutati, ma non sempre più meritevoli, hanno avuto il “privilegio” di essere stati in qualche modo assunti, poco importa come, con quali mezzi e che, moralmente o economicamente, meritano spesso il posto molto meno di altri più bisognosi.

L’art. 18 S.d.L., quindi, proprio in ragione del suo potere di “chiusura del mercato” e di tutela dell’esistente, altro non fa che perpetuare le ingiustizie, conservando situazioni eticamente o economicamente non meritevoli di tutele e accentuando la dannazione e la mortificazione dei tanti “non assunti” che in un mercato più libero potrebbero avere molte più chances occupazionali.

La norma quindi accentua, esasperandole, le differenze tra lavoratori, non contribuisce in alcun modo a risolvere il problema dei disoccupati e degli occupati con contratti precari e di coloro che sono privi di tutela reale, tutelando solo e soltanto una parte non prevalente dei lavoratori.

Nel contempo, costituendo un deterrente per le assunzioni, contribuisce con altri fattori (burocrazia, inefficienza e lentezza della giustizia, concorrenza dell’economia sommersa e irregolare, corruzione, criminalità ecc.) a diminuire le potenzialità di sviluppo del sistema e ad aumentare i deterrenti alle assunzioni nel nostro Paese, legittimando la chiusura, il ridimensionamento, la delocalizzazione e il mancato sviluppo di tante potenzialità imprenditoriali.

L’art. 18 S.d.L., significativamente, dagli anni ’90 (dopo l’approvazione della legge 108/90 e della legge 223/1991), quando la sua incidenza culturale è divenuta dominante nel contesto lavorativo, ha quindi contribuito a determinare una progressiva diminuzione della produttività delle imprese italiane, divenendo quindi una concausa determinante di tanti decentramenti all’estero e del mancato radicamento in Italia della finanzia d’impresa internazionale.

In questi giorni vengono formulate, soprattutto dal sindacato e dalla sinistra, minacciose dichiarazioni di disastri e di lotta sociale per l’ipotesi di modifica dell’art. 18 S.d.L., dichiarazioni rese o per ragioni di tattica (sia il sindacato che alcune componenti politiche “populistiche” sono perfettamente consapevoli che il “blocco” conservativo culturale è fonte di privilegio per limitate componenti di lavoratori) o per incapacità a percepire le conseguenze economiche di un simile stallo legislativo, schiave di una visione della realtà economica suddivisa, in termini manichei, tra “buoni” e “cattivi”.

Nessuna scuola economica, degna di tal nome, coltiva più una simile visione di tutela dei lavoratori. Fondata com’è sull’aggravamento progressivo del “rischio d’impresa”, una forma di tutela concepita con l’art. 18 S.d.L. non sembra aver fatto tesoro di tanta saggezza storica,

partendo dal presupposto che il sistema produttivo del Paese sia in condizione di assorbire ad libitum il peso economico di tutti i vantaggi che la Legge ha progressivamente riconosciuto ai lavoratori, vantaggi e tutele che non possono essere concepiti come valori in sé assoluti (variabili indipendenti) ma devono essere valutati come “costi sociali” soggetti, come tutto, ad una verifica di compatibilità finanziaria di un sistema Italia inserito in Europa e soggetto ai vincoli di Maastricht.

Va detto al riguardo che la norma, al pari di tutto il sistema di ammortizzatori sociali, essendo limitata a fornire tutele ai soli lavoratori già assunti, integra già in sé una lesione della parità costituzionale tra soggetti potenzialmente titolari di eguale tutela. La stessa peraltro, supportando esigenze sociali solo di alcuni (titolari della tutela reale) a scapito di altri (imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi e lavoratori non tutelati), non risponde più, soprattutto in un momento di pesantissima crisi finanziaria del sistema Italia, alle finalità a suo tempo ipotizzate dalla visione utopistica che aveva dato origine all’approvazione dello Statuto dei Lavoratori.

Peraltro, un simile sistema si pone in netto contrasto con le altre legislazioni europee, le quali prevedono la sanzione della “reintegrazione”, solo per ipotesi estreme, quali il licenziamento discriminatorio o il licenziamento ingiusto di rappresentanti sindacali, ma non si sognerebbero mai di utilizzare un simile strumento sanzionatorio per tutte le ipotesi di licenziamento.

Ne sono consapevoli gli stessi lavoratori i quali inglesi, tedeschi e francesi, i quali, pur essendo assunti a tempo indeterminato, sanno perfettamente che l’azienda, con un preavviso di qualche mese e/o, in caso di erroneo recesso, con il pagamento di una indennità, può sempre interrompere il rapporto.

Tali lavoratori sanno perfettamente che, in un mercato aperto e di libera recedibilità, il rapporto lavorativo non può mai considerarsi “precario”, sussistendo ampie possibilità di reperire, magari a minori condizioni, un’altra occupazione.

In tali contesti, la “stabilità” non è data, in contrasto con tutte le dinamiche economiche, da una sterile norma di legge, ma dalla capacità del prestatore di farsi valere, di rendere risultati e di contribuire, con il proprio lavoro, ad aumentare il “valore aggiunto” dell’impresa.

In tal caso, il prestatore, considerato “imprenditore di se stesso”, è certo che la sua produttività, unita a quella dei colleghi, contribuendo a mantener solido l’assetto produttivo e finanziario del contesto in cui opera, costituisce la fondamentale garanzia di continuità della sua occupazione e del conseguente reddito, nella consapevolezza che i “posti di lavoro” li crea l’economia e non il precetto legale, pur aulicamente, ma spesso velleitariamente definito “norma di civiltà”.

## **Conclusioni**

Occorre quindi un ridimensionamento dell'intera attuale disciplina della flessibilità "in uscita", innanzitutto impedendo che la problematica del licenziamento sia vista come momento di conflitto tra due classi sociali, introducendo l'ipotesi di recesso dai rapporti di lavoro come evento fisiologico e non traumatico di un sistema economico moderno.

Il licenziamento non deve essere più vissuto come scontro, ma come evento "normale", destinato a forme di tutela generalizzate sostenute dalla collettività e non addossata ad una sola parte o categoria contrattuale (imprenditori) la cui responsabilità della carenza di lavoro nel Paese è oggettivamente limitata.

Al giudice deve peraltro esser concessa la facoltà di intervenire direttamente con soluzioni intermedie di valenza economica e non solo con provvedimenti di accoglimento o rigetto della richiesta reintegra, e ciò soprattutto per realtà d'impresa che occupino meno di 50 dipendenti.

E' quindi auspicabile che il Governo Monti, senza preconcetti e senza chiusure preventive ricerche, con l'apporto costruttivo di economisti, giuristi e sindacalisti, delle soluzioni generali che, con uso mirato degli ammortizzatori sociali "generalizzati", vengano incontro alle legittime esigenze dei lavoratori nel drammatico momento della disoccupazione, con progetti moderni ed intelligenti di sostegno, riqualificazione, formazione e riconversione "accompagnata" e non con sterili forme di "blocco" di realtà spesso improduttive e senza sviluppo.

In tal senso è auspicabile una riforma generale del mercato del lavoro che non privilegi più gli occupati in misura superiore ai disoccupati e che elimini l'odioso istituto dell'"impugnativa del licenziamento", retaggio di valenza assolutamente ideologica, totalmente superato in una visione costruttiva ed aperta, che anteponga la crescita al manicheismo culturale di tanti soloni.

Parimenti, è deleterio continuare a considerare i giovani e gli appartenenti ad aziende piccole come lavoratori di serie B, destinatari di tutele minori.

Occorre pensare una riforma di assistenza globale della disoccupazione, che, pur ponendo oneri economici a carico delle aziende che licenziano, privilegi la continuità e le prospettive di reddito rispetto alla conservazione di un incerto "esistente", disancorando comunque e totalmente il lavoratore dal precedente "posto di lavoro" nonché superando radicalmente il concetto di tutela reale che, nel mondo globalizzato, può trovare posto solo nei musei.

Avv. Riccardo Chilosi