

# PROCESSO A UNA LEGGE STUPIDA

Apartheid tra garantiti e precari, fuga degli investitori esteri: i danni collaterali dell'articolo 18

*Per colpa delle rigidità del mercato del lavoro, ci sono almeno 29 Marchionne che si tengono alla larga dal paese*

*Nemmeno nei paesi scandinavi esiste una norma che impone sempre e comunque la reintegrazione del licenziato*

*di Pietro Ichino*

*Pubbllichiamo alcuni stralci del nuovo libro scritto da Pietro Ichino, giuslavorista e senatore del Partito democratico, e pubblicato ieri da Mondadori: "Inchiesta sul lavoro. Perché non dobbiamo avere paura di una grande riforma". Il volume ha la forma di un'intervista, o meglio di un interrogatorio, visto che a fare le domande a Ichino è un ispettore (fittizio) mandato dal partito per capire se veramente il giuslavorista stia peccando di "intelligenza con il nemico".*

**L'**idea che la causa del precariato sia l'articolo 18 è l'argomento principe di quelli che vogliono cambiarlo. Ma è un argomento che non sta in piedi. L'articolo 18 si limita a dire che, se il licenziamento è ingiustificato, il lavoratore deve essere reintegrato nel suo posto di lavoro. Punto. Un principio formulato in questo modo si può – anzi, si deve – applicare in qualsiasi epoca, in qualsiasi contesto economico.

Se fosse come dici, dovremmo trovare quella regola anche in altri ordinamenti nazionali; invece, nei termini di assoluta certezza con cui è posta nell'articolo 18, quella regola c'è soltanto in Italia. Ora cerco di mostrarti nel modo più semplice possibile i suoi effetti dannosi, che spiegano perché nessun altro paese la abbia adottata. Una causa in materia di lavoro può articolarsi in numerosi gradi di giudizio: primo e secondo grado cautelare in tribunale – che danno luogo a provvedimenti provvisori, in via d'urgenza, emanati sulla base di un'istruttoria sommaria – primo e secondo grado di merito in tribunale e Corte d'appello, poi eventuale giudizio di Cassazione, e, se la sentenza viene cassata, c'è ancora un giudizio di rinvio. Anche un procedimento abbastanza rapido, articolato soltanto in un primo grado di merito e appello, dura mediamente tre o quattro anni. Il meccanismo previsto dall'articolo 18 fa sì che all'imprenditore basti perdere una sola di queste due, tre, quattro o cinque manche della partita processuale, nella prima fase, o in quella mediana, o in quella finale, per subire un costo molto più elevato di quello che subisce qualsiasi altro imprenditore in Europa, perdendo una causa in materia di licenziamento. E questo danno l'imprendi-

tore italiano lo subisce anche se l'ultima manche gli è favorevole, cioè se alla fine vince la causa. Per esempio: ipotizziamo che il tribunale dia ragione al lavoratore in primo grado, a sei mesi dal licenziamento, ma alla fine del processo, tre anni dopo, l'imprenditore vinca la causa e il licenziamento risulti convalidato. Per effetto della sentenza di primo grado l'imprenditore deve reintegrare il lavoratore nel posto e retribuirlo per tre anni, fino alla sentenza definitiva: quei tre anni di retribuzione e contribuzione previdenziale non glieli rimborsa nessuno, anche se alla fine è risultato che il licenziamento era giustificato. Ma le cose vanno, in qualche modo, anche peggio se accade l'inverso: se l'imprenditore vince nei primi gradi del giudizio, ma perde alla fine, in esecuzione dell'ultima sentenza dovrà reintegrare il lavoratore e pagare quattro, sei o persino otto o dieci anni di retribuzione, più i contributi omessi e le sanzioni per l'omissione. Ci sono piccole aziende che hanno rischiato il fallimento in seguito a una vicenda di questo tipo. [...]

**Torniamo al ricorso ai collaboratori autonomi per eludere il diritto del lavoro. Sbagli ad attribuire la responsabilità del fenomeno all'articolo 18. Guarda quel che accade negli Stati Uniti, dove il licenziamento del lavoratore è libero: secondo il Labor Department ci sono quasi tre milioni e mezzo di lavoratori che svolgono prestazioni sostanzialmente identiche a quelle dei lavoratori dipendenti, ma non godono degli stessi diritti, perché vengono qualificati come freelance.**

Negli Stati Uniti, però, questo è un fenomeno poco rilevante: tre milioni e mezzo su una forza lavoro complessiva di oltre centocinquanta milioni. Si può ancora parlare di una violazione marginale della legge, che infatti può essere perseguita come tale dagli uffici federali. Da noi, invece, l'area della disapplicazione del diritto del lavoro, in proporzione, è molto più ampia. E solo in parte si tratta di violazione della legge, nella forma della simulazione del lavoro autonomo: in larga parte più che di violazione si deve parlare di elusione del diritto del lavoro in forme legali o semilegali. A causa della rigidità della protezione, l'area dei lavoratori poco o per nulla protetti è addirittura più ampia di quella dove il diritto del lavoro si applica per intero. La realtà è questa: dell'articolo 18 dello Statuto del 1970, cioè della norma che tutti considerano come la chiave di volta della protezione della dignità, libertà e sicurezza del lavoratore, gode meno di metà dei lavoratori italiani in posizione di sostanziale dipendenza dall'azienda. [...]

**Non so se sei in buona o in mala fede e quali sono gli interessi che ti muovono, ma il tuo discorso è la migliore dimostrazione del fatto che – come dice Alleva – l'articolo 18 è davvero la chiave di volta dell'intero edificio del diritto del lavoro.**

Sì, di un diritto del lavoro che si applica



a meno di metà dei lavoratori dipendenti e che da un quarto di secolo è chiuso senza speranza alle nuove generazioni. A chi mi muove questa critica non importa niente che la generazione dei figli e nipoti sia privata di tutte le protezioni che la generazione dei padri e dei nonni considera essenziali e irrinunciabili.

**Ti ripeto che senza l'articolo 18 ogni lavoratore diventa ricattabile, quindi disposto a rinunciare agli altri suoi diritti, in materia di igiene e sicurezza antinfortunistica, di retribuzione, di malattia, di orario.**

Se fosse come dici, non esisterebbe un diritto del lavoro degno di questo nome in nessuno dei paesi europei al di fuori dell'Italia, perché in nessun altro c'è una norma analoga, che impone automaticamente la reintegrazione in qualsiasi caso di licenziamento ritenuto dal giudice ingiustificato, anche ad anni di distanza. Per il licenziamento ritenuto dal giudice non adeguatamente giustificato, poi, negli altri paesi la legge prevede sempre un limite massimo al risarcimento dovuto dall'imprenditore: per esempio, sei mensilità dell'ultima retribuzione più il costo della convention de conversion (mediamente un'annualità dell'ultima retribuzione) in Francia, una mensilità per ogni anno di anzianità di servizio in Spagna, una annualità in Danimarca, 75.500 sterline nel Regno Unito, con limiti inferiori in relazione alla minore anzianità di servizio (solo in caso di licenziamento discriminatorio si aggiunge una possibile condanna al risarcimento del "danno ai sentimenti" - injury to feeling - senza limiti di entità, non essendo prevista in questo caso la possibilità di reintegrazione). Vogliamo sostenere che in Francia, in Gran Bretagna, in Olanda o nei paesi scandinavi l'ordinamento consente che vengano calpestati i diritti, la libertà e la dignità dei lavoratori?

**Una norma simile a quella dell'articolo 18 c'è in Germania.**

No: in Germania il giudice, nel caso in cui ritenga illegittimo il licenziamento, ha la scelta se disporre la reintegrazione del lavoratore o limitarsi al risarcimento del danno, entro il limite massimo delle 18 mensilità. E le statistiche ci dicono che solo in un caso su venti il giudice dispone la reintegrazione: in pratica, soltanto nei casi in cui venga ravvisato un motivo discriminatorio. Questo è il punto veramente importante: la protezione contro il licenziamento discriminatorio. Ma se questo è il problema, diciamo chiaro che occorre conservare l'apparato sanzionatorio previsto dall'articolo 18 contro il licenziamento discriminatorio; magari anche in materia di licenziamento disciplinare; e smettiamo, invece, di fare le barricate contro la riforma della disciplina del licenziamento per motivi economici o organizzativi, quelli che i giuslavoristi chiamano "giustificato motivo oggettivo", dove oggi l'articolo 18 fa gravi danni.

[...] Dopo la Grecia, l'Italia è il paese europeo meno capace di attirare investimenti stranieri. Secondo il Comitato investitori esteri che turba i tuoi sonni, se il nostro

paese riuscisse ad allinearsi per questo aspetto con la media europea, ne risulterebbe un flusso di investimenti in entrata pari a circa 30-35 miliardi l'anno. Ma ho calcolato che se negli ultimi cinque anni precedenti alla grande crisi noi avessimo avuto la stessa capacità di attrazione dell'Olanda, che occupa una posizione mediana in questa classifica europea, avremmo registrato un maggior flusso annuo di investimenti in entrata pari al 3,6 per cento del nostro prodotto interno lordo. Questo vorrebbe dire circa 57 miliardi in più investiti ogni anno in Italia. Cioè 29 volte l'investimento che Marchionne ci ha proposto nel 2010, con il piano "Fabbrica Italia", che prevedeva due miliardi l'anno per dieci anni. Capisci che cosa potrebbe significare questo per il mercato del lavoro italiano? Fosse anche soltanto la metà, il maggior flusso di investimenti in entrata, come sostiene il Cie, porterebbe con sé dai duecentomila ai trecentomila nuovi posti di lavoro ogni anno; e un aumento della produttività del lavoro e della retribuzione rispetto alla media italiana, perché è dimostrato che nelle imprese a capitale e management straniero il lavoro è più produttivo e meglio retribuito. Non pensi che un buon sindacalista dovrebbe, nell'interesse dei propri rappresentati, porsi questo obiettivo come prioritario rispetto a qualsiasi altro?

**Che cosa c'entra il sindacato con l'afflusso degli investimenti stranieri?**

Le cause della cattiva performance del nostro paese nel mercato globale dei capitali sono diverse; ma tra queste c'è anche il nostro sistema delle relazioni industriali. Certo, hanno una grande responsabilità i difetti delle nostre infrastrutture e delle nostre amministrazioni pubbliche, con le relative conseguenze in termini di burocrazia, il costo dell'energia superiore del 30 per cento rispetto ai nostri maggiori partner europei, il basso livello delle nostre civic attitudes e, nel mezzogiorno soprattutto, la criminalità organizzata. Ma ha un peso molto rilevante anche la nostra legislazione del lavoro caotica, ipertrofica e intraducibile in inglese, incapace di rispondere ad alcuni interrogativi fondamentali per qualsiasi operatore straniero che debba scegliere dove dislocare un proprio investimento, come quello circa il severance cost. E ha un peso almeno altrettanto rilevante il nostro sistema delle relazioni sindacali, che gli operatori stranieri considerano vischioso e inconcludente. Questi ultimi due difetti - l'illeggibilità della nostra legislazione del lavoro e il carattere vischioso e inconcludente del nostro sistema sindacale - sono stati per mezzo secolo perfettamente funzionali a un accordo protezionistico tacito, volto proprio a tener fuori dal nostro paese le grandi imprese straniere concorrenti delle nostre: un accordo tacito che ha visto in molte occasioni la vecchia sinistra politica fare sponda alla vecchia destra; e la maggioranza del nostro movimento sindacale fare sponda alla parte più conservatrice dell'imprenditoria nostrana, maggioritaria anch'essa.

