

L'Articolo 18 discutiamone

La solita polemica di un'Italia, purtroppo, sempre pronta a gridare piuttosto che agire. E se si aggiungono le elezioni sempre più vicine, il risultato è ancora più confuso. Questo, perlomeno, ciò che osserva Filippo Menichino sulle discussioni sorte circa il recente disegno di legge che introduce l'arbitrato nella materia lavoro. Il professor Treu, la Cgil e l'Anm, sostengono che si stia tentando di affossare il diritto del lavoro e l'articolo 18. «In realtà molti di quelli che si stracciano le vesti, come è uso normale in Italia, non hanno letto il farraginoso testo della legge, e quei pochi che l'hanno letto, almeno alcuni, ne fanno un uso fazioso e strumentale» afferma il noto avvocato milanese. «Tra questi la Cgil, unica tra i sindacati, che è ormai diventata un vero e proprio partito d'opposizione».

Treu, però, non è certamente un sindacato. «Per quanto riguarda il senatore del Pd Tiziano Treu, ottimo e serio professore universitario di Diritto del Lavoro, questi è per formazione professionale contrario al giudizio d'equità. È noto che la materia del lavoro è disciplinata essenzialmente da norme inderogabili e risponde a un principio generale che le controversie ri-

lontano dalle polemiche e decisamente più incline alla concreta analisi giuridica, Filippo Menichino riflette sull'introduzione dell'arbitrato nella materia lavoro. E ne approfitta per fare luce su quelli che l'avvocato considera "falsi miti" dell'articolo 18

Paolo Lucchi

guardanti tali disposizioni non possano essere decise da un collegio arbitrale. Tuttavia, bisogna verificare se l'arbitrato possa essere di qualche utilità. Forse è meglio per il lavoratore un giudizio equo che dura pochi mesi, ovvero un giudizio secondo diritto che dura dieci anni? Non senza considerare che anche dopo tanto tempo il giudizio potrebbe concludersi sfavorevolmente per il lavoratore. Equità non vuol dire arbitrio, ma è la giustizia del caso singolo e ciò, nella sostanza, comporta l'applicazione della legge, poiché il giudizio di equità deve rispettare i principi generali dell'ordinamento. D'altra parte i giuslavoristi dovrebbero riflettere sul perché sia così diffuso l'arbitrato in materia societaria e civile».

Cosa prevede il disegno?

«La norma su cui oggi si fa tanto clamore non elimina il diritto del lavoratore di far ricorso al giudice, ma prevede un procedimento alternativo, con arbitri scelti dalle parti, presieduto da professori universitari o da avvocati e che si concluderà in tempi molto brevi. Al Sud, ormai, una causa di licenziamento dura almeno due anni. È forse questo ciò che vuole il sindacato? L'arbitrato deve essere previsto dal contratto collettivo, ovvero il contratto individuale deve esser certificato da apposite commissioni presso la Direzione Provinciale del Lavoro, o presso altri autorevoli enti. E di solito le commissioni



L'avvocato Filippo Menichino all'interno del suo studio legale di Milano
www.menichinoassociati.it

hanno propensioni di favore per il lavoratore e, nel caso in cui l'arbitrato sia deciso secondo equità, anche il datore di lavoro corre senz'altro un rischio; nella pratica non penso abbia interesse a ricorrere a questo genere di soluzioni e questo gli avvocati lo sanno. Tra l'altro, a distanza di pochi giorni dall'approvazione del testo in Senato, la polemica sull'art. 18 si è dimostrata sterile: le parti sociali, infatti, hanno già previsto che l'arbitrato non potrà trovare applicazione in caso di licenziamento».

Ma la sorte dell'articolo 18 preoccupa molto i lavoratori, soprattutto in questi tempi di crisi.

«Ormai da tanto tempo non smetto di meravigliarmi per l'ossessione mediatica da cui è contornato questo benedetto articolo 18. La norma, nata quarant'anni fa, quando non vi erano ancora i computer e neppure i fax, si calava in un contesto ove praticamente il rapporto di lavoro poteva durare per tutta la vita. Allora si poteva dire che il "posto fisso" esisteva veramente. Ormai è un decennio che il posto fisso è sparito dalla circolazione. Le grandi banche si sono fuse tra di loro con grandi esuberi di personale, la Fiat ha ridotto il proprio personale di più della metà, lo stesso hanno fatto le Ferrovie e così via. Inoltre è bene ricordare che l'articolo 18 riguarda soltanto il 25% della forza lavoro, e cioè quei dipendenti che lavoravano in aziende che occupano più di 15 dipendenti».

Per cui la maggioranza dei lavoratori non è contemplata in tal senso?

«Tutti gli altri, e sono la stragrande maggioranza, lavoravano in aziende che non superano la soglia fatidica dei 16 dipendenti, oppure vengono loro applicati contratti a termine, pseudo contratti a progetto, contratti di stage, altri ancora sono semplicemente in nero. Ma a ben guardare neppure i protetti dell'art. 18 possono contare per un tempo ragionevolmente lungo sul proprio rapporto di lavoro. Le aziende crescono, si trasformano e muoiono con una velocità incredibile, e così i posti di lavoro si trovano inevitabilmente ad essere soppressi».



“Non riesco a comprendere perché si continui a dare così importanza nell'immaginario collettivo a una norma che sostanzialmente non tutela il “posto””

Dalla sua analisi emerge una mancanza, anche da parte dell'articolo 18, di una concreta tutela dalla crisi.

«Questa è la sostanza. Poiché non è vero, non è assolutamente vero, quantomeno negli ultimi dieci anni, che il datore di lavoro non possa licenziare il nullafacente. Certo, si dovrà andare da un buon avvocato. Ma appartiene alla mitologia dell'articolo 18 che il datore di lavoro non possa sbarazzarsi di lavoratori infedeli, incapaci, o fannulloni. Di conseguenza, non riesco a comprendere perché si continui a dare così importanza nell'immaginario collettivo a una norma che sostanzialmente non tutela il "posto". È vero, invece, che l'art. 18, in caso di »

“Su migliaia di casi di licenziamento dichiarato dal giudice ingiustificato, soltanto poche decine si concludono con la reintegrazione del lavoratore”

Nord ci vogliono almeno sette-otto anni per percorrere tutti e tre i gradi del giudizio; non dico al Sud, ove le cause possono trascinarsi anche per 15 anni. E se un povero datore di lavoro ha la sfortuna di vincere nei primi due gradi e perdere in Cassazione dovrà pagare sette, otto anni di retribuzione, e cioè tutto il tempo in cui il lavoratore è rimasto disoccupato. Sono conseguenze davvero inaccettabili, poiché il datore di lavoro non è in grado di controllare il rischio del licenziamento e di fare gli accantonamenti necessari. Non parliamo, poi, di ciò che pensano gli stranieri che, infatti, da tempo hanno smesso di investire nel nostro Paese».

Ma la media del risarcimento a quanto ammonta?

«Dipende soprattutto dalla salute delle aziende e dal giustificato motivo di licenziamento che ha in mano il datore di lavoro. In genere, direi, le aziende più piccole hanno all'incirca sei-otto mesi, mentre quelle medie o grandi si attestano sulle 12 mensilità. Sono finiti i tempi delle vacche grasse ove si offrivano sempre due anni, e alcune multinazionali anche tre».

Concludendo, come si possono evitare queste distorsioni?

«Cercando di attuare ciò che il professore Ichino dice da un decennio. Abolire l'articolo 18, assumere tutti, proprio tutti, a tempo indeterminato, e in caso di licenziamento assistere il lavoratore nella formazione, nell'informazione, e con un'indennità progressiva e giusta, che gli consenta di sostentarsi fino a che non abbia trovato un nuovo posto, con l'aiuto del datore di lavoro e del sindacato. In questo modo i migliori e la stragrande maggioranza dei giovani avranno il loro posto di lavoro e non saranno più le vittime innocenti delle crisi ricorrenti, come avviene oggi».

» licenziamento ingiustificato tende a far acquisire al lavoratore a titolo di risarcimento somme di denaro, anche importanti».

Una buonuscita quindi.

«In realtà, e questo è bene si sappia poiché la fonte è sindacale, al lavoratore non interessa un bel nulla della reintegrazione. Su migliaia di casi di licenziamento dichiarato dal giudice ingiustificato, soltanto poche decine si concludono con la reintegrazione del lavoratore. Negli altri casi il lavoratore vuole il risarcimento e, con una buona somma, è disposto a risolvere il rapporto».

Ma a quanto può ammontare il risarcimento?

«Ricordo che circa 35 anni fa per un operaio dell'Alfa Romeo, uno di quelli irriducibili, un sindacalista barricadiero spuntò dall'azienda ben sette annualità di retribuzione. E una decina di anni fa il Tribunale di Roma, in una causa da me patrocinata, condannò una Banca a reintegrare il lavoratore che dopo 25 anni di causa era ormai da un decennio in pensione. La banca avrebbe dovuto pagare 25 anni di retribuzione poiché così disponeva l'articolo 18. Il risarcimento del danno dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione. Perché queste sono le conseguenze spesso inique della legge e del malfunzionamento della giustizia. Al