

MISURE DI RAZIONALIZZAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

di Marcello Pedrazzoli
17 febbraio 2012

Dopo riflessioni, integrazioni e aggiustamenti vari (che hanno trovato apporti e stimoli, fra l'altro, in interventi succedutesi su questo giornale: Roberto Romei il 13 gennaio, Francesco Liso il 27 gennaio, Marco Leonardi e Massimo Pallini, nonché Sebastiano Fadda, il 10 febbraio), propongo alcune innovazioni nelle discipline del mercato del lavoro che conferiscono veste pi organica a un mio precedente intervento del 9 dicembre 2011 (nel quale abbozzavo modifiche nella sola materia dei licenziamenti, presentandole in un modo anche troppo eccentrico).

Con la versione ora presentata, in quattro articoli - il primo relativo alla flessibilit in entrata; gli altri tre alla flessibilit in uscita - provo a cogliere esigenze da tutti condivise valorizzando gli elementi principali di un dibattito oltremodo difficile e caotico, per ipotizzare un riassetto normativo del mercato del lavoro che rifugga da soluzioni sperimentali e inaffidabili e introduca disposti semplici che, per la loro novit sostanziale, modificano ab imis il nostro ordinamento, rendendolo un po' pi omogeneo a quelli dei paesi europei a noi paragonabili .

Illustro di seguito i pensieri di fondo che presiedono alla proposta nonché gli articoli che la compongono (il testo degli stessi si trova in nota1).

1. Per un verso, considerando la numerosit delle ipotesi di «contratto unico» su cui si sta confrontando il Governo in queste settimane, deve essere detto con chiarezza che, nelle sue varie formulazioni (sia quella ingegnosa, e per macchinosa e impraticabile; sia quella sempliciotta, a mo' di compito; sia quella raccogliatrice di svariate questioni a pioggia), si tratta di disciplina che andr a regime - nel senso di universalizzarsi - in decenni di nuove assunzioni che intende promuovere. La previsione di una disciplina siffatta determinerebbe in concreto per anni, nei rapporti di lavoro dentro la stessa azienda, duplicazioni di discipline rispetto ad un numero di lavoratori di variabile ampiezza, con frastagliamenti e caotiche sovrapposizioni che indurranno incertezze e disparit di trattamento e altres costi di transazione e gestione aggiuntivi a causa dei micro-conflitti che ne conseguiranno. Vogliamo proprio normare questo sperimentalismo delle buone intenzioni che non promette niente di buono?

Il problema del buon drafting legislativo  quello di formulare una prognosi attendibile sugli effetti che nella loro applicazione avranno le norme stesse, giacch esse devono effettivamente funzionare nella realt . Questa  la competenza professionale del giuslavorista il quale, ad esempio, non dovrebbe mai formulare le fattispecie in termini del tipo «pi di 30 mila euro di reddito nell'anno». Perch tutti ormai sanno che i presupposti «quantitativo- annuali» non sono accertabili in concreto, o si possono accertare solo con costi insopportabili.

Formulata questa riserva di fondo sulle varianti di contratto unico, gli obiettivi di flessibilit in entrata che con esso si vorrebbero perseguire possono essere realizzati con norme meno pretenziose. Basta pi semplicemente incentivare l'apprendistato e i tirocini formativi, nonché prevedere, in via generale, la possibilit di una «prova lunga».

Su questa scia, nell'articolo 1 della proposta viene introdotto il nuovo art. 2096-bis, Codice civile, che prevede il «patto di prova lunga», istituto che si aggiunge al «patto di prova» solito, disciplinato nell'art. 2096. La prova lunga pu essere concordata nei nuovi rapporti di lavoro a venire e ha lo scopo di promuovere buona occupazione, specie nelle fasce pi esposte, come i giovani. Se, la prova lunga ha esito positivo, al suo termine viene in essere un rapporto a tempo indeterminato. Al datore che cos stabilizza il lavoro viene attribuita una notevole agevolazione previdenziale (in una misura per inferiore a quella garantita all'apprendistato, in cui il datore deve accollarsi pure costi di formazione e qualificazione).

La prova lunga Ã una proposta semplice e concreta, che si pone come alternativa praticabile al Ã«contratto unicoÃ» nelle sue varianti, recependone l'obbiettivo comune di fondo, che Ã l'eccettuazione dei nuovi rapporti di lavoro, per un certo periodo iniziale, dalle discipline di tutela contro i licenziamenti per incentivarne la stipulazione.

2. Relativamente alla flessibilitÃ in uscita, si deve in partenza considerare che uno dei difetti, forse il massimo, dell'applicazione dell'art. 18, Statuto, risiede nella impossibilitÃ di calcolare il costo che il datore di lavoro deve sostenere quando sorga un contenzioso giudiziario a seguito di licenziamento, difetto particolarmente sentito, in una seria programmazione di impresa, se il licenziamento avviene per ragioni economiche. Tutti sanno che questa pregiudizievole impossibilitÃ di preventivare i costi del licenziamento Ã dovuta, piÃ¹ che alla norma in sÃ©, alla degenerazione della giustizia del lavoro; nel senso che, a seconda del territorio, la causa di lavoro, compresa quella sul licenziamenti, puÃ² durare mediamente da un anno a cinque (solo in primo grado), e questo rende definitivamente imprevedibile la misura del risarcimento, che Ã correlata agli anni di estromissione dal posto fino alla reintegrazione. Si badi che nei paesi a noi vicini, il processo in materia di licenziamento dura da poche settimane a pochi mesi, per cui sarebbe in essi del tutto sopportabile anche un art. 18 (che per altro non hanno)!

Siccome tutti sono d'accordo nel considerare odiosa - nella concreta applicazione della norma tabu - almeno la situazione descritta e siccome finalmente, anche sul versante sindacale, si Ã ammesso che l'art. 18 ha bisogno di una Ã«robusta manutenzioneÃ», quanto propongo negli articoli 2 e 3 della proposta potrebbe veramente essere accettato da tutti. In tali articoli, il problema di rendere preventivabile con ragionevole certezza il costo a cui l'imprenditore va incontro quando licenzia, specie per ragioni economiche viene perseguita essenzialmente attraverso due strumenti.

Per un verso (articolo 2), se il datore dispone un licenziamento per ragioni economiche, il lavoratore che lo subisce puÃ² chiedere e ottenere un indennizzo transattivo, che preclude ogni contenzioso giudiziario, nella misura prestabilita dalla legge, e quindi anche se sussistono Ã«le ragioni attinenti all'attivitÃ produttiva, all'organizzazione del lavoro e la regolare funzionamento di essaÃ» (formula legislativa che definisce il giustificato motivo oggettivo: art. 3, legge n. 604/1966).

Va precisata la filosofia di tale disposto, che suppone un cambiamento radicale nel modo di bilanciare beni costituzionalmente rilevanti, nella specie la libertÃ di iniziativa economica (art. 41) e il diritto al lavoro (art. 4). Se l'imprenditore, nel ristrutturare la sua azienda, sostituisce macchine obsolete, dovrÃ necessariamente sostenere il costo delle nuove macchine. Orbene, se una ristrutturazione comporta soppressione di posti di lavoro, allo stesso modo l'imprenditore dovrebbe corrispondere in partenza un indennizzo al lavoratore che viene colpito dalla misura nel suo bene piÃ¹ essenziale. Non si capisce perchÃ© il lavoratore non dovrebbe essere trattato almeno â€ come una merce.

Di qui la previsione dell'articolo 2: se viene licenziato per motivi economici, il lavoratore puÃ² chiedere un indennizzo a priori, richiesta incentivata anche con misure previdenziali di favore. Se invece il lavoratore ritiene che non sussiste la ragione economica accampata dal datore, o che essa nasconde intenti di altro tipo (disciplinari o discriminatori), non chiederÃ l'indennizzo, ma impugnerÃ il licenziamento e adirÃ il giudice.

Va da sÃ© che questa ipotesi dell'indennizzo mantiene la sua attrattivitÃ , nell'area di tutela c.d. forte (gli 8-9 milioni di rapporti di lavoro nelle unitÃ sopra i 15 addetti per i quali vale l'art. 18), solo alla condizione che il lavoratore non sia troppo tentato dall'andare in causa per ottenere molto di piÃ¹ dalla generosa disposizione. Da questo punto di vista, la previsione dell'indennizzo transattivo ha un senso solo se viene attenuata, se non eliminata, la piÃ¹ irragionevole distorsione che affligge l'applicazione dell'art. 18 (e cioÃ la imprevedibilitÃ dei costi del licenziamento, di cui ho fatto anticipazione sopra).

E' proprio a tal fine che nell'articolo 3 viene fissata la misura massima del risarcimento che il giudice puÃ² riconoscere al lavoratore licenziato illegittimamente nell'area di tutela cd. forte, limitandola alle retribuzioni che gli spetterebbero nel solo primo anno di estromissione dal posto. In tal modo viene eliminata - secondo auspici a parole condivisi da tutti - la maggior distorsione che nei fatti l'art. 18 produce.

Sempre nell'articolo 3 si prevede poi in via generale, nel caso di licenziamento per ragioni disciplinari affetto

da certi vizi di forma o di procedura, la possibilità di rinnovare l'atto per eliminarli, in modo da evitare approfittamenti ingiusti che per di più demotivano chi lavora seriamente (il ladro in flagrante, il cui licenziamento viene annullato perché gli viene contestata in modo irrituale la condotta tenuta).

Infine l'articolo 3 - sempre per conseguire maggior calcolabilità dei costi di impresa in modo funzionale e complementare al precedente art. 2 - ribadisce regole utili al funzionamento del processo di lavoro e in specie dispone nuovi termini per accorciarne la durata.

La proposta è completa e compiuta con i tre articoli sopra illustrati. Ma in via facoltativa ne propongo un altro - l'articolo 4 - sul quale vanno spese alcune parole.

Supponendo che gli effetti perversi dell'applicazione dell'art. 18 vengano contenuti, se non eliminati, dalle innovazioni apportate con gli articoli 2 e 3, la contestata disposizione potrebbe in via di principio essere estesa pure ai licenziamenti disposti nei confronti dei lavoratori delle unità minori (quelle, semplificando, al di sotto dei 16 addetti: i circa 5 milioni di lavoratori dell'area cd. debole di tutela, che sono esclusi dall'art. 18 e in sostanza non hanno alcuna tutela). Ovviamente, nell'estensione che propongo introduco modifiche forti per modellare un art. 18 «attenuato», in modo che ne sia «tollerabile» l'applicazione anche nelle unità minori. In particolare quando il licenziamento avvenga in una di queste unità, il giudice deve poter scegliere fra reintegrazione e risarcimento del danno, optando per l'una o per l'altra sanzione, non per tutte due insieme: una alternativa che non può costituire un affronto, se i fautori della «manutenzione» della norma la invocano per il licenziamento economico anche nelle unità sopra i 15 addetti.

Fornendo questa tutela attenuata a chi non ce n'ha quasi alcuna, comincerebbe a sfaldarsi la iniqua stortura per cui, da più di quarant'anni, i lavoratori delle unità sotto i 16 addetti fruiscono in materia di licenziamento di regole abissalmente deteriori rispetto ai lavoratori privilegiati dell'area cd. forte.

Ma vi è di più: l'art. 18 attenuato che presento nell'art. 4, preannuncia la configurazione a cui approderà quasi certamente in futuro la norma: quando sarà diventato chiaro a tutti che non si possono sommare le sanzioni della reintegrazione e del risarcimento (al di là delle lungaggini del nostro processo di lavoro), se non nel licenziamento discriminatorio o di rappresaglia.

1. testo di legge Pedrazzoli