

ANCORA SU EQUITÀ (ED EFFICIENZA) NELLA RIFORMA DELL'ART.18

di Lorenzo Sacconi
21 marzo 2012

In un intervento precedente sul concetto di equità, parlando della sua applicazione al caso dei licenziamenti individuali, esprimevo l'opinione secondo cui esiste una ragione di equità economica a favore della richiesta del "giustificato motivo" per i licenziamenti "meramente economici".

Nel frattempo la discussione pubblica sul tema dell'art. 18 è proseguita, e si sono meglio delineate le alternative in campo sulla riforma.

Da un lato la proposta di radicale sostituzione dell'intervento del giudice con la sola possibilità di deliberare un'indennità o risarcimento economico per tutte le cause di licenziamento individuale (secondo qualche schema prestabilito). Poi altre ipotesi, secondo cui la giusta causa potrebbe restare materia per il giudice solo quando il licenziamento fosse per motivi disciplinari (per verificare se ci fosse invece un intento discriminatorio), ma render automatico il licenziamento individuale (previo indennizzo) quando la motivazione fosse "meramente" economica. Infine la proposta che il giudice debba sempre intervenire, in caso di contenzioso, potendo verificare se esista discriminazione tanto nel caso in cui il licenziamento sia giustificato per motivi disciplinari, quanto nel caso sia giustificato da "meri" motivi economici. Tuttavia lasciando al giudice la possibilità del solo reintegro qualora la giusta causa disciplinare si dimostrasse falsa (ovvero vi fosse un intento persecutorio o discriminatorio). Ma permettendogli di deliberare tra reintegro o indennizzo monetario nel caso del giustificato motivo economico. Ovvero qualora esso mascherasse in effetti un intento discriminatorio (il che è ovviamente il caso più frequente: quale migliore scusa per liberarsi di una donna che ha rifiutato le lusinghe del capo se non dire "ceci dispiace dover rinunciare alla tua collaborazione, ma il tuo posto di lavoro non esiste più" e quindi si debba ricorrere al reintegro, oppure tale intento non traspaia e perciò al lavoratore spetti solo un indennizzo (o comunque sia meglio l'indennizzo in ogni caso, data la gravità dei conflitti che si determinerebbero).

Intervengo nuovamente per argomentare che neppure la terza ipotesi come tale è compatibile con l'equità (come definita nel mio precedente intervento). Essa può diventarla solo a condizione che le ragioni per cui il giudice possa optare per il reintegro in caso di mancato "giustificato motivo oggettivo" - cioè nel caso di licenziamento per "mere" ragioni economiche -- siano estese a ragioni di iniquità economica. Cioè in quanto non sia dimostrato che è avvenuto un evento imprevisto che non permette la continuità delle funzioni alle quali il lavoratore era dedicato (né analoghe o alternative cui possa essere dedicato), bensì si riveli l'intento di riorganizzare il lavoro in modo da "espropriare" gli investimenti specifici in capitale umano fatti dal lavoratore in passato senza riconoscerne il loro valore attraverso un miglioramento economico o di carriera, o quanto meno la copertura del costo dell'effort erogato. Ovvero qualora con il licenziamento semplicemente si cerchi di mettere a tacere una legittima pretesa, eventualmente in funzione dissuasiva verso altri colleghi che abbiano analoghe pretese di trattamento equo nell'impresa (anche qualora la questione non si presenti come licenziamento di un militante sindacale).

Questo punto merita di essere meglio argomentato, per dimostrare che la questione ha un fondamento generale dal punto di vista della teoria economica dell'impresa, che permette di porre il tema in una prospettiva più generale, la quale è stata fin qui del tutto ignorata, ma che è l'unica in cui si dovrebbe trattare dei licenziamenti individuali. Tale prospettiva non è quella del "mercato del lavoro", ma quella dell'efficienza e dell'equità dell'organizzazione, cioè dell'impresa, in cui si fa uso non di lavoro autonomo (o "a pronti" - avrebbe detto Herbert Simon), ma di lavoro dipendente o subordinato.

Che il giudice possa non essere abbastanza informato per stabilire i termini del giusto risarcimento, infatti, è implicito nella stessa teoria dell' "incompletezza dei contratti", la quale in economia spiega perché allo scampo di mercato possa (talora debba) subentrare quella particolare forma di organizzazione economica che chiamiamo "impresa" (e la sua "governance" interna che sostituisce il mercato). Una lettura critica e coraggiosa di questa teoria dovrebbe suggerire che se la proprietà è detenuta, come spesso accade, da una sola parte (ad esempio chi investe capitale), essa non protegge gli investimenti specifici di tutte le altre categorie di

stakeholder nell'impresa (tra cui i dipendenti). Anzi si configura il rischio di abuso di autorità, cioè che le decisioni residuali siano prese in modo tale da sottomettere a hold-up gli altri partecipanti. Chi detiene autorità, cioè in posizione di potersi appropriare dell'intero surplus, minacciando la parte non controllante di esclusione dall'associazione (alias licenziamento), e quindi di non vedere neppure garantita la copertura del costo irrecuperabile del suo investimento, qualora non acconsenta a rinunciare alla pretesa su un'equa quota del valore cui ha contribuito. Perciò, come affermato in precedenza, in questione non è solo la discriminazione politica, ideologica o sessuale sul luogo di lavoro, bensì l'equità rispetto alla distribuzione del valore creato congiuntamente dai membri dell'impresa.

Di qui discende che il principio di equità può essere salvaguardato, in caso di contestazione del licenziamento, solo se il giudice a poter decidere tra il reintegro o l'indennizzo (anche nel caso del licenziamento per ragioni economiche). Causa l'incompletezza contrattuale il giudice non è sempre in grado di quantificare l'interesse economico violato, o stabilire se l'indennizzo automatico possa risarcire il danno economico nel caso in cui il licenziamento violi l'equità economica. Quando ad esempio gli investimenti specifici del lavoratore fossero ingenti, ma fosse difficile per una terza parte (il giudice) effettuarne la quantificazione, specie in presenza di eventi impreveduti e non verificabili dall'esterno, l'obbligo di riassunzione potrebbe essere la sola base per costringere le parti a negoziare tra di loro su quale sia il livello di risarcimento che immunizza il lavoratore rispetto alla prospettiva di dover rinunciare all'equa remunerazione del suo investimento. In questi casi è meglio (più equo/efficiente) che il giudice costringa le parti a negoziare, rafforzando la posizione contrattuale della parte debole (quella che soggiace alla minaccia di esclusione). Semplicemente puntando la minaccia di licenziamento contro il lavoratore.

Qualora si affermi che questa opzione sia troppo onerosa per l'impresa, si dovrebbe nondimeno convenire su quanto segue. Il tema della tutela contro l'arbitrarietà dei licenziamenti individuali dovrebbe essere visto come parte dell'equità e dell'efficienza delle organizzazioni economiche che fanno uso del lavoro dipendente, e quindi come complementare al tema della governance d'impresa in senso allargato (cioè la responsabilità di chi conduce l'impresa verso tutti i suoi legittimi stakeholder). L'origine è la stessa. E' la domanda su come allocare i diritti di decisione per far fronte all'incompletezza dei contratti (anche dei contratti di lavoro) in modo da proteggere gli investimenti specifici degli stakeholder dell'impresa (quindi anche dei lavoratori).

Chiunque conosca la materia sa che esiste una complementarità tra forme di governance d'impresa e diritto del lavoro: tanto più concentrata è la proprietà nell'impresa capitalistica (in Italia è massima), e quindi la possibilità dell'abuso di autorità da parte del proprietario, tanto più rigida è la tutela legale esterna dei contratti di lavoro da parte del giudice (anch'essa in Italia è elevata per i contratti a tempo indeterminato). Quanto più invece il governo d'impresa è concepito come un'istituzione capace di mediare imparzialmente tra differenti interessi, tanto maggiore è la capacità di risolvere i conflitti all'interno dell'impresa e minore il ricorso al giudice.

Chi oggi comprensibilmente propone di guardare alla Germania per la riforma dell'art. 18 (all'incirca l'opzione più accettabile da me citata) dovrebbe perciò ricordare che quello è un sistema di corporate governance (oltre che di relazioni industriali) in cui la co-decisione con i sindacati nei consigli di sorveglianza garantisce dall'interno dell'impresa che l'investimento in capitale umano dei lavoratori sia valorizzato nelle fasi espansive e protetto in quelle di crisi non meno dell'investimento finanziario. E, infatti, i licenziamenti sono minimi, e (paradossalmente per i nostri neoliberisti) la rigidità in uscita è maggiore che in Italia.

Questa complementarità tra modello di governance e livello di protezione legale degli investimenti in capitale umano dei lavoratori via diritto del lavoro si realizza, per altro, anche in altri sistemi nazionali, come quello giapponese. Ed ha funzionato in passato nello stesso capitalismo manageriale americano, prima dell'apogeo della dottrina dello *shareholder value* e del dominio del mercato finanziario su ogni altra forma di governance dell'economia. Il diritto societario americano infatti affida (a tutt'oggi - e tra gli strali dei neoliberisti dello *shareholder value*) agli amministratori (come *fiduciari* dell'impresa) e non agli azionisti il compito di esercitare i diritti di decisione residuale associati alla proprietà, e quindi permette di perseguire l'obiettivo della *creazione di valore per tutti gli stakeholder* in modo bilanciato, ben al di là del mero scopo di massimizzazione dei profitti per i detentori della proprietà. Proprio per questo uno dei punti focali della ventata neoliberista dell'ultimo trentennio in America è stata l'introduzione di incentivi manageriali che legassero l'interesse manageriale al valore delle azioni, e spingessero gli amministratori e i manager a comportarsi come capitalisti-azionisti, in grado di accumulare enormi rendite finanziarie (ad es. con il meccanismo delle *stock option*) ben al di là dei loro stipendi. Dove l'avidità dei manager trasformati in massimizzatori solo del loro *shareholder value* abbia condotto il capitalismo americano sotto gli occhi di tutti.

Tornando all'esempio positivo della co-decisione, tutto ciò che è ovviamente rilevante per l'equità: si tratta di maggiore equità nella distribuzione dei poteri di decisione nell'impresa. Ma è importante sottolineare che (data la relazione tra equità ed efficienza, cioè la protezione degli investimenti in capitale umano), questa è anche una delle chiavi del successo dell'industria manifatturiera tedesca nella stessa crisi finanziaria globale. Basti comparare la superlativa performance della Volkswagen con quella deprimente della FIAT, ridotta a mera "truppa di rincalzo" per l'acquisizione pilotata e contrattata di Marchionne sulla Chrysler - essa per altro ironicamente salvata dal governo USA, affidandone "pro tempore" la proprietà al fondo pensione dei lavoratori. Contarà pur qualcosa ai fini della assicurazione dei lavoratori circa i piani di investimento in grado di salvaguardare i posti di lavoro, la differenza tra un sistema di governance in cui i lavoratori hanno i loro rappresentanti nel consiglio di sorveglianza (Volkswagen) oppure nel consiglio di amministrazione (Chrysler) e la situazione in cui il sindacato di maggioranza relativa è escluso dall'esercizio dei diritti di rappresentanza in azienda (FIAT).

Gli spericolati riformatori del mercato del lavoro, che vorrebbero ridurre le tutele contro i licenziamenti arbitrari secondo la visione per cui il lavoro è una commodity "usa e getta" (loro direbbero "più se ne getta più si usa"), andrebbero perciò sfidati a rispettare il requisito della complementarità tra tutela del lavoro e "corporata governance": si cambino le tutele assieme alla governance, facendo fare sostanziali passi in avanti alla democrazia industriale.

Gli equilibri in questa materia sono delicati. Se non si opera su entrambi gli elementi gli effetti potrebbero essere paradossali. Non si vorrebbe che il risultato fosse un sistema industriale ancora meno disposto a investire nel capitale umano, con una produttività del lavoro (e di tutti i fattori) ancora inferiore a prima, con minori salari e tutele, e meno "creazione di valore" per tutti.