

## Abrogare l'art.18: sì, ma con attenzione

di Roberto Romei

L'abrogazione dell' art. 18 è davvero lo scalpo che l'Italia paga ai falchi di Bruxelles? Non c'è da stupirsi se a dirlo è Susanna Camusso: la stragrande maggioranza dei lavoratori iscritti alla Cgil beneficia della tutela reale, ed è normale che l'organizzazione che li rappresenta faccia i loro interessi. Purché, naturalmente, non si camuffi una legittima presa di posizione con la difesa di un interesse generale. Non stupisce il muro alzato da una parte del PD, non si sa per ragioni strumentali o per deficit culturale. Difficile comunque ricacciare indietro l'impressione che l'opposizione agli interventi riformatori del Governo sia piuttosto un riflesso condizionato da una posizione ideologica che un consapevole e motivato dissenso. Come spesso accade

in Italia, l'opposizione a questa o a quell'altra proposta che riguarda i problemi del lavoro non viene affrontata attraverso argomentazioni razionali, ma viene trasformata in una questione etica, spostando la discussione sul piano dei valori, che è un piano che per definizione li rende inconfondibili. Ma anche il fronte opposto non è immune dall'approccio ideologico: il rischio è di ridurre tutti i problemi del mercato del lavoro alla sola abolizione dell'art. 18, salvo poi verificare che l'occupazione non cresce.

Certo, a prima

vista sembra un controsenso: se l'abrogazione dell'art. 18 non darà risultati in termini di aumento dell'occupazione, come è probabile, perché toglierlo? Perché sottoporre a tosatura - per restare alla metafora iniziale - chi i capelli già li ha se ciò non serve a farli crescere a chi è calvo? Ed è facile ancora obiettare che se il Governo intende dare diritti a chi non ne ha ben potrebbe dotare questi ultimi delle opportune protezioni senza toglierle a chi già le ha.

E per

l'abrogazione della tutela reintegratoria potrebbe non risolversi solo in un semplice abbattimento delle tutele: tutto dipenderà da come sarà congegnata. E forse vale la pena indicare qualche punto, tra i molti, sul quale ragionare.

È probabilmente

vero che l'abrogazione dell'art. 18 non crea automaticamente occupazione, ma è anche vero che il suo mantenimento ne crea di cattiva, incentivando l'utilizzo fraudolento della forza lavoro: al nero o ricorrendo a contratti di lavoro autonomo che mascherano lavoro subordinato, con evidente pregiudizio dei diritti dei lavoratori, o ad un uso abnorme del contratto a termine. Qualcosa vorrà pur dire se in Italia il numero

dei lavoratori autonomi è ben al di sopra della media europea. Il Governo farà bene a non sottovalutare il nodo dei rapporti con queste forme contrattuali (rimarranno o no, e se si con quale veste?). Ma i partigiani dell'art. 18

qualcosa sul punto dovrebbero pur dire. Il contratto di lavoro a tutele crescenti, se mai entrerà in vigore, potrebbe davvero bonificare una giungla non più tollerabile e ridurre lo spazio del contratto a termine. E non c'è

nemmeno necessità di rendere più costoso quest'ultimo rispetto al contratto a tempo indeterminato. A parte che

così - già è, e quindi chi lo propone

già fuori tempo massimo, il contratto a termine (e tanto più la

somministrazione di lavoro) va mantenuto, sia pur coordinato con la nuova forma di contratto a tempo indeterminato, perché ha spazi suoi propri (sostituzione di lavoratori assenti o incrementi di attività contenuti nel tempo, solo per fare qualche esempio); e il nuovo contratto, se ben congegnato, ne ridurrà

naturalmente l'utilizzo. È una strada che vale la pena di percorrere, perché la drastica riduzione del numero dei contratti e la riconduzione del contratto a termine entro un alveo più normale, potrebbe davvero condurre ad incrementare il numero dei rapporti a tempo indeterminato.

Un punto critico è

rappresentato dalla misura dell'indennizzo: se sar  troppo alto, la convenienza ad utilizzare forme di lavoro diverse dal rapporto a tempo indeterminato potrebbe non essere seriamente intaccata. Qui occorre guardarsi dalla tentazione di alzare troppo l'asticella. L'abrogazione dell'art. 18 non   solo l'abolizione di una tutela, ma implica un cambio radicale di prospettiva: dalla prospettiva, angusta, del rapporto individuale ad una pi  ampia, del reperimento di un'altra occasione di lavoro; dalla singola impresa allo Stato. Il licenziamento nasconde sempre una crisi nel rapporto di lavoro, dovuta ad un comportamento del singolo o a ragioni oggettive. Ha ancora senso affaticarsi sul nodo legittimit  /illegittimit  del licenziamento, lasciando che sia il Giudice a scioglierlo, e cio  un soggetto poco o niente attrezzato dal punto di vista della conoscenza dei meccanismi di funzionamento di un'organizzazione del lavoro? Con la conseguenza che in Italia spesso   difficilissimo sapere a priori se un licenziamento   legittimo o meno. O non appare pi  razionale compensare il lavoratore della perdita del posto con un indennizzo ed aiutarlo nel reperimento di un altro lavoro? Ed anche in caso di licenziamento discriminatorio, dove pure la garanzia dell'art. 18 andrebbe mantenuta, sembra conveniente dare al lavoratore la scelta se optare per la reintegrazione o per un forte indennizzo monetario. Il passo   forte in termini culturali, ma non ha senso un rifiuto a priori.

Il licenziamento,

anche se giustificato, nasconde sempre un problema sociale: oggi chi   licenziato anche giustamente   lasciato solo sul mercato del lavoro. Come soli sono anche i lavoratori, e sono qualche milione, occupati nelle imprese con meno di quindici dipendenti: anche loro ne guadagnerebbero dall'introduzione del contratto a tutele crescenti, anche a loro converrebbe.

Ad una condizione, per .

Quale che sia l'

esito di questa battaglia, - ma a maggior ragione se essa condurr  all'abrogazione dell'art. 18 -   necessario, anzi vitale, che il nostro Paese si doti non solo di un sistema generalizzato di ammortizzatori sociali, disegnati in maniera ben diversa dalla attuale Cassa integrazione che andrebbe davvero abolita una volta per tutte, ma di un efficiente sistema di avviamento al lavoro e di formazione. Impresa tutt'altro che semplice come bene messo in evidenza dal lucido articolo di Francesco Giubilo su nelMerito del

giugno di quest'anno. E non desta entusiasmo, per cos  dire, la proposta di mantenere una struttura federale della futura Agenzia per il lavoro, viste le pessime prove date dalla regioni (non tutte,   vero), e tanto meno quella di convogliare verso la nascente struttura il personale di vari enti pi  o meno inutili. Meglio sarebbe utilizzare personale giovane, motivato, opportunamente formato ed fortemente incentivato. Il modello dovrebbe essere quello delle societ  di somministrazione di lavoro che nel giro di due anni, dal 1997 al 1999 si sono dotate di una rete efficiente di agenzie sparse su tutto il territorio italiano. Anche qui il mutamento di passo non sarebbe da poco: occorre affrancarsi da un modello assistenziale che perdura ormai da decenni, in favore di un sistema di breve durata e fortemente selettivo. Qui ci sono vincoli di finanza pubblica non indifferenti, ma il nodo   ineludibile: senza un efficiente sistema di avviamento al lavoro e senza la protezione degli ammortizzatori sociali il rischio   che una volta licenziato il lavoratore non riesca pi  a reperire un'occupazione e subisca un drastico abbassamento del proprio reddito con effetti ulteriormente depressivi sulla domanda interna.

C'  poi un altro

aspetto sul quale gli oppositori della riforma puntano il dito: l' abrogazione dell'art. 18 determinerebbe un mutamento dei rapporti di forza all'interno del mondo del lavoro.

Potrebbe opporsi

come troppo spesso in molti settori produttivi, pubblici innanzitutto (il caso del Comune di Locri recentemente balzato agli onori della cronache, insegna),

ma anche privati (specie nei settori meno esposti alla concorrenza), la tutela reintegratoria, combinata con altre storture del nostro diritto del lavoro (ad esempio l'estrema difficoltà di accertare l'esistenza di un reale stato di malattia), sia diventata un comodo ombrello, troppo comodo. È evidente che il basso livello di produttività italiana non dipende solo, e nemmeno principalmente forse, dall'art. 18, ma da molti altri fattori, come ad esempio una contrattazione aziendale più sviluppata ed un maggiore collegamento tra salario e produttività. E il Governo prima o poi dovrà affrontare un altro nodo ancora più spinoso dell'art. 18, quello cioè di una legge sulla rappresentanza sindacale e sull'efficacia dei contratti aziendali. Ma per tornare alla reintegrazione, ancora una volta molto dipenderà dal se sarà mantenuta e dal come sarà mantenuta.

La Riforma Fornero

ha dato dei frutti sul piano del licenziamento economico. Il tentativo preventivo di conciliazione ha infatti ridotto il contenzioso su questo tipo di licenziamenti. Si potrebbe procedere per questa strada sottraendo del tutto il licenziamento per motivi economici all'applicazione della tutela reintegratoria. Del resto, nelle grandi aziende il licenziamento individuale per motivi economici è pressoché sconosciuto, così come, ma per motivi diversi, nelle piccole, dove appunto non si applica l'art. 18. Ma allora occorrerebbe anche sciogliere il nodo del licenziamento collettivo, semplificandone una procedura che oggi è barocca e irta di incertezze.

Rimane il

licenziamento disciplinare: escludere anche quest'ultimo dall'applicazione dell'art. 18 sarebbe un primo passo per prosciugare l'acqua dove proliferano abusi e privilegi.

Ingiustizie certo

possono sempre verificarsi, oggi come domani; ma l'argine del divieto di licenziamento discriminatorio o ritorsivo, rappresenta una sufficiente protezione.

Cambierebbe

qualcosa nei rapporti di forza interni alle aziende? Probabilmente sì, ma ci sarebbe un guadagno in termini di efficienza e comunque anche qui occorrerebbe forse mutare prospettiva. La maggiore difficoltà che si incontra nel licenziare al Sud rispetto al Nord è indicativa del fatto che al mantenimento del posto di lavoro, e dunque alle imprese, è stata affidata una funzione di supplenza di strumenti di welfare in realtà

inesistenti e che sarebbe ora di allocare più correttamente altrove.

In definitiva,

dunque sembrerebbero perdere qualcosa solo gli attuali beneficiari della tutela reintegratoria. Ma non è detto, specie se la disciplina attuale sarà mantenuta in vigore per chi già oggi ne beneficia. Non sarebbe questo, come maldestramente sostenuto da qualcuno, un doveroso rispetto dei diritti quesiti, che quesiti, anzi acquisiti, non sono affatto, ma sono soggetti come tutti i diritti ai mutamenti del quadro legislativo. Sarà semmai un più o meno onorevole compromesso, da praticare se servirà, ma da attuare con attenzione ai possibili profili di contrasto con il diritto comunitario che vieta le discriminazioni per età. Ma anche nella prospettiva più radicale non è affatto detto che i vantaggi sarebbero pari a zero. Innanzitutto si tratterebbe di una importante operazione di redistribuzione di tutele a vantaggio di tutti; poi ci costringerebbe a creare una struttura di collocamento finalmente degna di questo nome; infine ridurrebbe la possibilità di abusi da parte di fasce consistenti di lavoratori, specie nel settore pubblico. C'è ne è abbastanza per sedersi attorno ad un tavolo e ragionare senza arroccarsi dietro l'alibi della difesa dei valori. Ma c'è ne è abbastanza anche per procedere con attenzione e senza fretta, per evitare i pasticci che già si sono fatti sulla legge di riforma del contratto a termine.