

L'articolo 18 degli altri

TIZIANO TREU

La riforma degli ammortizzatori si conferma un punto critico della trattativa sul mercato del lavoro. L'obiettivo perseguito dal ministro Fornero di semplificare il sistema prevedendo due soli istituti: una Cig razionalizzata (non abolita) e un'indennità di disoccupazione, con una destinazione dell'istituto della mobilità per agevolare la transizione dei lavoratori anziani verso la pensione, è condivisibile. L'altro, di estendere il sistema degli ammortizzatori in una prospettiva universalistica è pure importante. Ma non è ancora sufficientemente sostenuto, perché restano scoperti proprio i giovani precari sia lavoratori subordinati, sia parasubordinati che son fuori dal sistema.

Questo è un punto critico della attuale bozza di proposta. Superarlo, magari con soluzioni graduali, è importante per una conclusione positiva della trattativa e faciliterebbe anche il confronto sull'articolo 18.

Tale confronto potrebbe essere più proficuo se fosse meno appesantito da apriorismi ideologici e più informato circa le soluzioni adottate in altri paesi europei. In Europa vige il principio, sancito nella Carta dei diritti fondamentali (articolo 30), che il licenziamento deve essere giustificato da motivi oggettivi e accertabili. Questo significa che il lavoratore licenziato ha il diritto a che la giustificazione o meno del licenziamento sia accertata da un terzo imparziale, giudice o arbitro.

Non è ammissibile monetizzare questo diritto come ritiene chi anche in Italia propone che basti pagare una indennità per evitare il controllo giudiziale sulle motivazioni del licenziamento. Questo è un principio essenziale del modello sociale europeo. Non è invece uniforme in Europa il sistema del-

le sanzioni conseguenti a un licenziamento ingiustificato; è solo necessario che si prevedano sanzioni adeguate ed effettive.

In molti paesi il rimedio tipico è una indennità di dimensione variabile, spesso legata all'anzianità, salvo il caso che il licenziamento sia discriminatorio. In altri paesi è prevista la reintegrazione sul posto di lavoro (Austria, Svezia, Germania, Giappone, Repubblica Ceca). Ma anche in questi la reintegrazione non è un rimedio automatico. Dipende dalle situazioni. In Germania, ad esempio, il giudice ordina il pagamento di una indennità al lavoratore ingiustamente licenziato quando non è prevedibile che fra datore e lavoratore possa continuare la collaborazione utile agli obiettivi comuni, e quando lo stesso lavoratore non la ritiene possibile. Le ricerche indicano che la reintegrazione è ordinata dal giudice in non più del 15% dei casi ed avviene di fatto in una proporzione ancora minore.

La particolarità dell'articolo 18 italiano è che la reintegrazione costituisce un rimedio giuridicamente necessario in tutti i casi di licenziamento ingiustificato; anche se è di fatto poco usato anche da noi perché il lavoratore ritiene più utile negoziare un risarcimento con il datore.

Se questo è vero, modificare la sanzione del licenziamento la necessità della reintegrazione dei lavoratori non lede nessun principio di civiltà, come sarebbe invece se si volesse ammettere la licenziabilità senza giustificato motivo (e senza controlli giudiziali). La definizione delle sanzioni risponde tipicamente a valutazioni di bilanciamento di interessi fra le parti e non a principi assoluti. Se si concorda su questo punto è più facile discutere.

La soluzione tedesca è stata la base di un mio disegno di legge presentato alla camera nel 2000 (Ac 6835), peraltro senza seguito. Se si segue questa strada si possono precisare meglio i margini di discrezionalità lasciati al giudice. Va peraltro considerato che in Germania nella maggior parte dei casi le conseguenze del licenziamento

sono valutate fra le parti (datore e consiglio di fabbrica) prima di andare dal giudice; e tale valutazione non è irrilevante nell'eventuale giudizio. Un confronto sindacale fra le parti è rilevante anche nella prassi italiana (dove i rapporti sindacali sono "normali"). La procedura sindacale è particolarmente stringente nel caso di licenziamenti collettivi. Va anche ricordato che sempre in Germania, per ridurre il rischio di giudizio, una legge del 2004 ha previsto che ove il datore di lavoro offra al lavoratore una somma predeterminata a titolo di indennizzo e il lavoratore non avanzi obiezioni al licenziamento (ricorrendo al giudice) il rapporto può essere legittimamente risolto. Nella prassi il sistema ha funzionato e ha permesso di ridurre la litigiosità giudiziaria e i costi del licenziamento.

Al fine di ridurre le incertezze è anche possibile precisare sia il concetto di giustificato motivo sia le sanzioni più adatte nei diversi casi di licenziamento ingiustificato. Infatti nel nostro dibattito attualmente in corso fra le parti si è proposto di distinguere i licenziamenti discriminatori e soggettivi da quelli cosiddetti economici, lasciando a questi ultimi solo la sanzione economica. Inoltre la sanzione della reintegra può essere eccessiva quando il licenziamento abbia vizi di forma e procedurali; invece è più appropriata, come nelle proposte sopra indicate, quando si tratti di licenziamenti discriminatori o fondati su motivi infondati o pretestuosi. Le esperienze straniere non si copiano ma talora possono suggerire soluzioni utili.

