

*L'economista evita facili suggestioni: «C'è ancora molto da lavorare, non siamo Berlino»*

# «Questo è un punto di partenza per arrivare al modello tedesco»

*Parla Carlo Dell'Aringa: «La strada è quella giusta, ma senza risorse adeguate per gli ammortizzatori e un'economia forte, dalla riforma non arriveranno benefici»*

**di Francesco Lo Dico**

ROMA. La trattativa sull'articolo 18 ha lanciato sui giornali italiani il tormentone del modello tedesco, in un crescendo di cori plaudenti. Ma come spesso accade, dentro le formulette ready-made, si nascondono le stesse insidie del messaggio pubblicitario: puntare tutto sulla forma per celare la sostanza. Così che, al di là di quale sia il giudizio su questa riforma del mercato del lavoro, si possa dire con certezza soltanto una cosa: Berlino, con l'attuale riforma Fornero, c'entra poco. «Si tratta di un buon punto di partenza, ma molti aspetti del disegno di legge devono essere migliorati, a partire dall'indennizzo per motivi economici, che fra l'altro in Germania non è l'unica possibilità, ma convive con il reintegro. Ma più in generale, tra il modello tedesco e la nostra riforma esistono enormi differenze», spiega Carlo Dell'Aringa, docente di Economia politica all'università Cattolica di Milano.

**Professore, è possibile importare il modello tedesco in un sistema di relazioni industriali come il nostro, che dalla Germania dista anni luce?**

Il sistema tedesco funziona perché è figlio di conseguenti vicende storiche. Tutto poggia sul metodo della cogestione, che in Germania si innesta in un tessuto sociale poco conflittuale e improntato alla fiducia collettiva, che è frutto di una proficua collaborazione tra datori e lavoratori inaugurata nel dopoguerra.

**Difficile immaginare le nostre aziende a decidere le strategie di investimenti gomito a gomito con i sindacati.**

Il modello tedesco si poggia sul consiglio di gestione che guida l'azienda e un consiglio di sorveglianza che per metà è composto da rappresentanti dei lavoratori. Quest'organo ha voce in capitolo sulle strategie, controlla i dirigenti, dà

l'ok ai bilanci e vigila perciò sulle retribuzioni, sulla reale necessità di fare licenziamenti e quant'altro. Viste le garanzie offerte ai lavoratori anche in via preventiva, è naturale che ci sia una maggiore flessibilità in uscita: gli abusi sono rari.

**Mentre in Italia sono moltissimi. Era necessario anche solo immaginare di moltiplicarli con i licenziamenti facili per motivi economici, specie dopo tutte le angherie subite dai giovani in questi ultimi vent'anni?**

È una domanda al limite della provocazione. Io ho sempre sostenuto che sui licenziamenti economici si debba cambiare rotta. Non si può ricorrere esclusivamente all'indennizzo. In Germania, anche se il reintegro per motivi economici è raro, è un'opzione alla quale il giudice può ricorrere. Anche i lavoratori italiani hanno diritto a una tutela di questo tipo. Spesso il rapporto si risolve con un indennizzo, è vero. Ma escludere il reintegro per legge è

sbagliato, e toglie tranquillità a chi lavora.

**Spacciare per licenziamento economico qualunque tipo di ritorsione è un rischio concreto. Molti imprenditori si staranno già fregando le mani.**

I motivi di licenziamento poco nobili sono già abbastanza

diffusi. In questo i sindacati hanno ragione: qualunque decisione del datore di lavoro potrebbe essere legittimata dalla monetizzazione. **E oltretutto in Germania, il consiglio di sorveglianza non difende il lavoratore a**

**priori. Se esistono motivi validi, i rappresentanti esprimono parere favorevole al licenziamento.**

Esattamente. Non si deve cedere all'equivoco che il licenziamento è sempre sbagliato. La cogestione funziona perché c'è il comune interesse, al buon funzionamento dell'impresa.

**È tedesca l'idea di un articolo 18 che viene neutralizzato subito, e l'ammortizzatore universale che parte dal 2017? Che cosa succede nella terra di mezzo?**

In materia di flessibilità gli interventi sono incisivi, ma sugli ammortizzatori sociali mancano i fondi e quindi si è rinviato tutto. Se l'idea era quella della flexsecurity, si può dire che al momento si è riusciti a migliorare solo la "flex", senza mettere in piedi un'adeguata "security".

**Lo spunto per un'altra sostanziale differenza. In Germania è previsto, oltre all'indennità di disoccupazione, un reddito minimo garantito se il lavoratore non riesce a trovare un nuovo impiego. E qui che succede, considerata una disoccupazione giovanile al 30 per cento, è un'occupazione iperflessibile?**

In Germania il sussidio di disoccupazione spetta a chi, esaurita l'indennità, è ancora disoccupato. Ma l'indennità può variare dai sei ai 32 mesi ed è al 67% circa dell'ultima retribuzione, mentre il sussidio è attorno ai 400 euro. La nostra riforma è ambiziosa, ma non può essere incisiva in mancanza di risorse e di politiche attive di reinserimento nel mercato del lavoro.

**Ancora uno spread decisivo che tiene il modello tedesco fuori portata: i tempi della giustizia in materia di lavoro.**

In Germania esiste un meccanismo snello, con cause che non vanno mai oltre i dodici mesi. Qui da noi, invece il nodo resta aperto. Perché la riforma del mercato del lavoro funzioni, e assolva al compito di dare certezze agli investitori, serve anche una riforma della giustizia.

**Se il modello tedesco funziona perché è funzionale a un'economia forte, quale sarà l'impatto di questa riforma non tedesca sull'Italia?**

I benefici arriveranno soltanto se e quando la nostra economia cambierà marcia.

