

Toni da Terza Internazionale nelle critiche di Pierre Carniti e Bruno Trentin
LA RIFORMA DEI LICENZIAMENTI NON È UN TRADIMENTO DEI LAVORATORI

di PIETRO ICHINO

Pubblicato sul Corriere della Sera – 22 luglio 1997

Due leaders storici della Cgil e della Cisl, Pierre Carniti e Bruno Trentin, rivolgono dure critiche alla riforma dei licenziamenti proposta nel mio libro *Il lavoro e il mercato*, ripresa da Franco Debenedetti in un disegno di legge recentemente presentato al Senato.

Quella di Carniti, contenuta in un'intervista sul *Mondo* di questa settimana, è sostanzialmente un'accusa di tradimento: dopo aver lavorato lungamente per i lavoratori, nel movimento sindacale, sarei "passato dall'altra parte". A questa accusa, formulata con toni che riecheggiano un certo stile da Terza Internazionale, non posso che rispondere richiamando quanto ho scritto nel libro e ancora più volte su queste colonne, per mostrare come il regime di sostanziale inamovibilità oggi assicurato dalla legge a tre milioni e mezzo di impiegati pubblici e a sei milioni di dipendenti di imprese private medio-grandi, su di una forza-lavoro complessiva di ventitré, non corrisponda a un interesse comune a tutti i lavoratori. È un regime dal quale la maggioranza è permanentemente esclusa; e l'esclusione è tanto più irrimediabile, quanto più rigida è l'inamovibilità della minoranza. È, inoltre, un regime che ingessa grandi strutture amministrative e produttive, le quali invece hanno sovente grande necessità di rinnovarsi, nell'interesse di tutti, soprattutto nel momento in cui l'Italia entra nel sistema monetario unico europeo.

Quanto a Trentin, nell'editoriale de *l'Unità* di ieri egli motiva l'accusa di "perfidia" lanciata nei giorni precedenti contro la nostra proposta, affermando che questa mirerebbe a introdurre nell'ordinamento italiano una inedita possibilità di licenziamento individuale per ragioni economiche od organizzative, accanto a quella del licenziamento per mancanze. Trentin non considera che la legge n. 604 del 1966, oggi in vigore, già prevede esplicitamente (art. 3) la possibilità del licenziamento per il solo fatto che la prosecuzione del rapporto produca una perdita eccessiva per l'impresa; il problema nasce dal fatto che la norma non stabilisce la soglia oltre la quale la perdita prevista giustifica il licenziamento: viene così lasciata la più ampia discrezionalità in proposito al giudice. L'alea del giudizio, combinata con i costi talora elevatissimi per l'impresa in caso di annullamento del licenziamento, fanno sì che l'imprenditore non si azzardi quasi mai a licenziare per motivi economici: neppure quando la sua vittoria in giudizio sarebbe forse più probabile di una sconfitta. La proposta mia e di Debenedetti è, in sostanza, di stabilire per legge quella soglia, in modo da sottrarla all'alea del giudizio.

L'altra accusa che ci muove Trentin è di non tener conto del danno che il licenziamento produce al lavoratore. La verità è che, mentre la legge attuale non prevede alcun indennizzo a favore del lavoratore in caso di licenziamento legittimo per ragioni economiche od organizzative, ciò che noi proponiamo è di imporre all'imprenditore di pagare al dipendente licenziato un indennizzo corrispondente al danno che mediamente dal licenziamento deriva per un lavoratore con pari anzianità di servizio e pari retribuzione. Se l'imprenditore è disposto a pagare tale indennizzo, questo costituisce la miglior prova del fatto che la perdita attesa dalla prosecuzione del rapporto è superiore.

La nostra proposta non tende affatto a eliminare ogni tutela contro il licenziamento, bensì a sostituire l'attuale regime di sostanziale inamovibilità, di cui peraltro gode soltanto una minoranza dei lavoratori, con un sistema capace di contemperare equamente l'interesse di questi ultimi alla continuità del lavoro e del reddito, con l'interesse dell'imprenditore e dell'intero sistema produttivo alla migliore allocazione delle risorse umane. Nessuna "libertà assoluta di licenziamento", dunque, ma soltanto un riallineamento del grado di flessibilità del nostro sistema con quello di Paesi come la Germania, la Francia e la Spagna, che pure sono giustamente considerati come quelli tra i nostri partners europei nei quali la continuità del rapporto di lavoro è più fortemente tutelata.