

TRE DOMANDE SULLA QUESTIONE DEI LICENZIAMENTI

di PIETRO ICHINO

Pubblicato su l'Unità - 21 maggio 1998

Ricordo quando, giovane deputato comunista, tra la fine degli anni '70 e i primi '80, mi scontravo con la dura resistenza di tutto il partito e il movimento sindacale, che facevano quadrato in difesa del vecchio meccanismo del collocamento pubblico, delle sue polverose graduatorie e della regola dell'avviamento al lavoro "su richiesta numerica": Emilio Pugno tuonava contro qualsiasi attacco a questa conquista storica dei lavoratori; Adriana Seroni vedeva negli automatismi del collocamento pubblico l'unica garanzia di pari opportunità per le donne nell'accesso al lavoro. Rifiutato per scelta ideologica ogni confronto pragmatico sui costi e i benefici effettivi di quel meccanismo vetusto, quando poi nel '91 esso è morto - per così dire - di morte naturale, partito e sindacato si sono ritrovati disorientati e in grave ritardo nell'elaborazione di una strategia moderna di difesa dei lavoratori nel mercato.

Qualche cosa di analogo sta verificandosi oggi nel dibattito sulla disciplina dei licenziamenti: nel partito e nel sindacato la questione viene liquidata con il richiamo, che non ammette repliche, ai valori della "dignità e libertà umana" e della "solidarietà", dei quali il divieto di licenziamento e le sue severe sanzioni costituirebbero una difesa assolutamente irrinunciabile. A me parrebbe utile che il dibattito, pur sempre restando ancorato ai grandi valori astratti, non prescindesse dall'esame puntuale dei dati disponibili su ciò che effettivamente accade nel nostro Paese e dal confronto aperto almeno con le esperienze degli altri Paesi dell'Unione europea. Per incominciare, propongo qui tre domande che mi sembra meritorio una risposta precisa e concreta.

1) Tutti sanno che in Italia la rigidità della tutela contro il licenziamento degli impiegati pubblici e dei dipendenti da aziende medio-grandi (in tutto poco più di 9 milioni di lavoratori) è largamente compensata dall'esiguità della tutela per i 3 milioni di dipendenti di aziende di piccole dimensioni, i 2 milioni di "parasubordinati", i 3 milioni di irregolari: questa seconda metà del mondo del lavoro è il "serbatoio di flessibilità" che consente all'intero sistema di prosperare e competere con successo nel mercato mondiale. Nessuno può pensare seriamente che il regime di stabilità di cui gode la prima metà possa essere esteso all'altra metà senza compromettere la *performance* dell'economia nazionale; e infatti nessuno lo propone (non lo fa certamente il Governo nel progetto di "statuto dei nuovi lavori"). Ma questo significa che l'inaffidabilità dei lavoratori "di serie A" si perpetua al prezzo dell'insicurezza dei lavoratori "di serie B". Che cosa ne è del valore della solidarietà, in questa scelta? Siamo sicuri che il reciso rifiuto di discutere di riforma dei licenziamenti da parte del sindacato non dipenda dal fatto che quasi tutti i suoi iscritti appartengono attualmente al primo gruppo, quello dei protetti?

2) Se l'ordinamento italiano è additato dagli osservatori internazionali come il più rigido tra gli ordinamenti occidentali, in materia di licenziamento, ciò è dovuto al fatto che esso è l'unico nel quale, in caso di licenziamento ritenuto ingiustificato dal giudice, l'impresa viene sempre condannata a reintegrare il lavoratore nel posto, oltre che a risarcirgli il danno. In tutti gli altri Paesi europei, invece, quando l'imprenditore non riesce a convincere il giudice circa il buon motivo del licenziamento, gli è lasciata la scelta tra la reintegrazione del lavoratore e il risarcimento del danno: la reintegrazione obbligatoria - dove è prevista - è limitata ai rari casi di licenziamento discriminatorio o di rappresaglia. Si può, per questo, ragionevolmente sostenere che in tutto il resto d'Europa i lavoratori siano privati della dignità e libertà nelle loro aziende? E se questo non può sostenersi per i lavoratori francesi, spagnoli, olandesi o tedeschi, perché rifiutare una riforma che istituisca un regime analogo al loro in favore di *tutti* i lavoratori italiani, abolendo la loro attuale distinzione in casta superiore e casta inferiore?

3) La norma che impone il giustificato motivo per la validità del licenziamento è, in linea teorica, uguale per tutto il territorio nazionale. Alcuni studi recenti mostrano però come i giudici tendano - comprensibilmente, del resto - a esercitare un controllo più severo sui licenziamenti nelle zone nelle quali il tasso di disoccupazione è più alto. In altre parole: licenziare è di fatto nettamente più difficile al Sud che al Nord. Così la stessa norma produce effetti di maggiore rigidità effettiva proprio nelle zone che, per superare i propri handicap strutturali, avrebbero bisogno di maggiore flessibilità; donde il circolo vizioso arretratezza-rigidità-freno allo sviluppo. Non sarebbe più logico e ragionevole adottare una tecnica di tutela della stabilità del posto di lavoro che eviti questa pericolosa distorsione?

A queste e ad altre domande, intorno alla grande questione della tutela di quel bene importantissimo che è la sicurezza del lavoro e del reddito, è in corso un dibattito aperto fra giuristi, economisti e sociologi del lavoro; e le soluzioni possibili sono numerose. Perché non deve potersene discutere pacatamente, senza tabù, anche in sede politica e sindacale?