

IL PROFESSORE E IL PRECARIO

di PIETRO ICHINO

Pubblicato su l'Unità - 21 luglio 1998

Nel suo articolo di venerdì scorso sulla questione della tutela della stabilità del posto di lavoro Alfiero Grandi se l'è presa con i professori universitari: predicano la flessibilità, ma "sono i meno flessibili in assoluto". Sono pienamente, e non solo da oggi, d'accordo con lui su questo punto: uno studioso che diventa professore di ruolo è del tutto inamovibile; egli può quindi smettere di studiare e continuare tranquillamente a insegnare per venti o trent'anni le stesse cose che ha imparato da giovane, anche quando intorno a lui tutto è profondamente cambiato e le cose che insegna sono superate. Il professore di ruolo può, del resto, ridurre in molti modi il proprio impegno didattico e di ricerca senza correre alcun rischio sostanziale di perdere il posto. Per fortuna i professori, per la maggior parte, non si comportano così; ma possono farlo; e comunque la loro inamovibilità costituisce sovente un ostacolo grave all'indispensabile rinnovamento della didattica universitaria. Il loro diritto alla stabilità prevale in modo assoluto - in caso di contrasto - sia sull'interesse degli studenti a un'istruzione di migliore qualità, sia sull'interesse di migliaia di giovani studiosi, talvolta bravissimi, che il sistema di fatto esclude o relega ai margini dell'accademia. E tutta la flessibilità di cui l'università ha bisogno grava su di un esercito di precari: "borsisti", "contrattisti", "cultori della materia", "collaboratori" a vario titolo della cattedra, che si vedono precluso ogni accesso al ruolo dei docenti o sono costretti a lunghissimi periodi di attesa.

Quello dei professori universitari è uno dei casi di inamovibilità più gravi, nel panorama italiano attuale; ma gli elementi che lo caratterizzano sono gli stessi che, in qualche misura, caratterizzano tutto il nostro tessuto produttivo: a una metà di dipendenti delle imprese medio-grandi cui è assicurato un fortissimo grado di stabilità garantita per legge, che di fatto li esime dall'aggiornare e adattare la propria prestazione alle nuove esigenze, si contrappone l'altra metà - dipendenti da imprese di minime dimensioni, precari dei tipi più svariati, "parasubordinati", irregolari -, sulla quale grava tutto il peso della flessibilità di cui il sistema nel suo complesso ha bisogno; è quanto hanno sottolineato su queste colonne nei giorni scorsi Nicola Rossi e Romano Benini. E come il problema dell'Università, lungi dal risolversi, si aggraverebbe se si immettessero in ruolo e si rendessero inamovibili tutti i precari, allo stesso modo non è pensabile di estendere a tutto il tessuto produttivo il regime di stabilità di cui oggi gode soltanto una metà dei lavoratori. Dobbiamo, dunque, lasciare le cose come stanno? O non sarebbe più equo un sistema che garantisse una "rete di sicurezza" qualitativamente omogenea - pur con le necessarie articolazioni e gradualità - ragionevolmente ed effettivamente estensibile a tutti i lavoratori?

Bruno Trentin osservava domenica scorsa che il principio della "giusta causa" di licenziamento è stabilito da tutti gli ordinamenti europei. Ma ciò che distingue il nostro ordinamento dagli altri è la sanzione che colpisce l'imprenditore nel caso in cui egli non riesca a convincere il giudice circa la bontà del motivo del licenziamento: negli altri Paesi, salvo il caso di licenziamento discriminatorio o di rappresaglia antisindacale, l'imprenditore viene condannato soltanto a un risarcimento del danno predeterminato. Il nostro è l'unico Paese in cui, oltre al risarcimento, l'imprenditore viene automaticamente condannato anche alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Ed è proprio la pesantezza di questa doppia sanzione, combinata con l'imprevedibilità dell'esito del giudizio (di economia aziendale solitamente i giudici fanno ben poco), ciò che rende di fatto il nostro ordinamento, per questo aspetto, il più rigido d'Europa. Salvo, poi, constatare che nei Paesi dell'Europa centro-settentrionale la tutela, meno intensa della nostra, ha però un campo di applicazione effettivo enormemente più esteso rispetto a quanto accade da noi; e allora ha ragione Michele Salvati: quei regimi sono più equi del nostro.

Trentin obietta ancora che l'impresa non può chiedere al lavoratore flessibilità e coinvolgimento pieno nei propri progetti senza assicurargli una adeguata stabilità. È verissimo. Lo sanno bene tutti gli imprenditori avveduti, che considerano il "capitale umano" come la risorsa più preziosa dell'azienda. Lo sa bene anche la stragrande maggioranza dei lavoratori dipendenti da imprese private, piccole e grandi, i quali giustamente considerano la capacità dell'azienda di competere nel mercato come la sola garanzia veramente affidabile della continuità del proprio lavoro e del proprio reddito. È sull'incontro e accordo fra queste due consapevolezze che si fonda il funzionamento fisiologico dell'impresa, si costruisce il suo successo e la sua capacità di dare sicurezza a chi in essa lavora. E qui la legge non può avere alcun ruolo rilevante: sarebbe un grave errore pretendere di attribuirglielo.

La legge serve soltanto per risolvere il conflitto di interessi che nasce da una crisi, da una patologia del rapporto fra imprenditore e lavoratore; ma quando il rapporto è in crisi, quale che ne sia la causa - soggettiva od oggettiva - tenerlo in piedi a tutti i costi non è mai la cura migliore.