

Milano, 14 luglio 1997

Al Direttore de *l'Unità*

Fax: 06-69996479

Caro Direttore,

nel paginone centrale de *l'Unità* di sabato 12 luglio Ugolini riporta una dichiarazione nella quale Bruno Trentin accusa di "perfidia, volontaria o involontaria" il progetto di riforma dei licenziamenti proposto nel mio libro *Il lavoro e il mercato*, considerato equo e politicamente praticabile da Michele Salvati e fatto proprio da Franco Debenedetti in un disegno di legge da lui recentemente presentato al Senato. Poiché i lettori de *l'Unità* (e, per quel che posso capire, anche Trentin) non conoscono esattamente il contenuto di quel progetto, ne espongo qui i contenuti essenziali.

La questione "calda" riguarda la possibilità di licenziamento individuale per "giustificato motivo oggettivo", cioè per ragioni economico-organizzative, non attinenti a mancanze del lavoratore. Questa possibilità non è certo una novità: è prevista dall'art. 3 della legge n. 604/1966. Il problema nasce dal fatto che questa vecchia norma non stabilisce con precisione in che cosa consista il "giustificato motivo oggettivo" di licenziamento. Le ragioni di carattere economico-organizzativo che possono indurre l'imprenditore a licenziare un dipendente consistono sempre nella previsione che il rapporto di lavoro sia destinato a produrre per l'impresa una perdita invece che un utile; ma la legge non dice a quanto debba ammontare questa perdita perché il licenziamento sia giustificato, lasciando che sia il giudice a stabilirlo caso per caso. E poiché ogni giudice la pensa su questo punto diversamente dall'altro, l'esito della causa dipende dal luogo in cui essa si svolge e dall'assegnazione a questo o quel pretore.

Noi proponiamo soltanto che la "soglia" della perdita per l'impresa derivante dalla prosecuzione del rapporto di lavoro, oltre la quale il licenziamento è legittimo, sia sottratta all'attuale incertezza e stabilita per legge, in misura differenziata a seconda delle dimensioni dell'azienda e dell'anzianità di servizio del lavoratore. Nella nostra proposta l'entità di questa "soglia" è fissata a un livello molto alto: mediamente lo stesso previsto nei due ordinamenti più severi d'Europa su questo punto, cioè in quello tedesco e in quello spagnolo; tanto è vero che Confindustria e A.P.I. hanno già duramente criticato la proposta come troppo costosa per le imprese. Dell'entità della "soglia" e del meccanismo per la sua determinazione nel caso concreto si potrà ovviamente discutere (e su questo mi sarei atteso da Trentin, come dagli altri sindacalisti che sono intervenuti sulla proposta nei giorni scorsi, un intervento più puntuale); ma quello che mi sembra importante e indiscutibilmente utile a tutti è che a stabilire la "soglia" non sia il giudice caso per caso, bensì il legislatore, il quale risponde politicamente delle proprie scelte e può dare certezza sul punto a datori e prestatori di lavoro. Il progetto di riforma, per il resto, lascia del tutto inalterata la protezione assoluta dei lavoratori e delle lavoratrici contro il licenziamento discriminatorio, per rappsaglia antisindacale, in periodo di malattia o maternità, o in occasione di matrimonio. Fin qui, dunque, nessuna "perfidia" contro i lavoratori: chi sarà danneggiato dalla riforma saranno semmai gli avvocati, che si vedranno sottrarre la parte più lucrosa delle cause di lavoro.

Ma il progetto di riforma non si ferma qui: prevede anche che in ogni caso di licenziamento per motivo economico il datore di lavoro paghi al lavoratore un indennizzo pari alla "soglia" di cui si è detto: sei mensilità dell'ultima retribuzione, più una per ogni anno di anzianità di servizio in azienda (importo dimezzato per le piccole imprese); e che al lavoratore sia attribuito il diritto - se preferisce - di godere di questo indennizzo in forma di "preavviso lungo" lavorato, per un periodo massimo di un anno: cioè che egli non possa affatto - come teme Trentin - essere estromesso dall'oggi al domani, ma gli sia garantita per un congruo periodo la possibilità di ricerca di una nuova occupazione dalla posizione di occupato e non da quella di disoccupato. Oggi, invece, se il giudice ritiene che il giustificato motivo ci sia, il lavoratore ha per lo più diritto soltanto a un preavviso breve; e nessun indennizzo.

Il progetto, infine, estende questa tutela contro il recesso dell'imprenditore per ragioni obiettive al rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (il c.d. "lavoro parasubordinato"), dimezzando in questo caso la "soglia" della perdita per l'impresa e dell'indennizzo per il lavoratore: una novità assoluta, che anch'essa ha incontrato l'accoglienza più ostile delle associazioni imprenditoriali,

ma che va nella giusta direzione della tutela del lavoro “in tutte le sue forme e applicazioni” (art. 35 Cost.). Su questo terreno il progetto mira a superare un grave ritardo di iniziativa del sindacato.