

LAVORO

(segue dalla prima pagina)

Occhio alle bugie sull'articolo 18

GIORGIO FLAIM

L'Unione Europea ha attribuito valore giuridico ai propri ideali mediante la Carta dei diritti fondamentali (significativamente chiamata anche Costituzione europea), la quale prescrive che «ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato» (art.30) e «ogni persona i cui diritti e le cui libertà garantiti dal diritto dell'Unione siano stati violati ha diritto a un ricorso effettivo dinanzi a un giudice» (art.47). Appare quindi piuttosto surreale sentire altissimi esponenti di uno Stato fondatore dell'Unione affermare che il controllo del giudice sulla legittimità dei licenziamenti (imposto dall'ordinamento europeo), significa «mettere la vita delle aziende nelle mani dei magistrati». Se così fosse, allora allo stesso modo si potrebbe dire che la decisione di una causa di separazione tra i coniugi affida al giudice le sorti della famiglia o una sentenza in materia ...

CONTINUA A PAGINA **47**

... di rapporti di vicinato equivale ad attribuire al magistrato la gestione di beni altrui... Chiunque può cogliere l'evidente absurdità di queste affermazioni, sia sostanziale (il giudice, a seconda della controversia, sarebbe chiamato a fare l'imprenditore, il genitore, il possidente...), sia giuridica (la funzione giurisdizionale consiste nell'accertamento di fatti nonché nell'interpretazione e nell'applicazione di norme, mentre nulla ha a che fare con l'esercizio dei diritti che è riservato ai loro titolari). In verità l'atteggiamento del Legislatore, vale a dire della Politica, nei confronti del controllo giurisdizionale è piuttosto ondivago. Un esempio per tutti. A proposito del rapporto di lavoro subordinato un coro quasi unanime considera la discrezionalità del giudice una sciagura per gli imprenditori italiani ed una seria remora per quelli stranieri ad investire in Italia. Nel contempo, però, in occasione dell'ultima riforma in tema di filiazione, alla fine del 2013, questo stesso Parlamento, allorché si è trattato di stabilire se i cosiddetti «figli incestuosi» potessero assumere lo status giuridico di figlio (questione, per fortuna, quantitativamente marginale, ma drammatica sotto il profilo esistenziale ed eticamente delicatissima... forse più di un licenziamento...) ha ritenuto di rimettere al giudice la valutazione caso per caso, il quale decide «avuto riguardo all'interesse del figlio», con una formula che evidentemente lascia al giudice un'ampissima discrezionalità. La mia impressione è che il controllo giurisdizionale viene aborrito o invocato in base a grette convenienze o a convincimenti ideologici (che non sono presenti solamente tra chi manifesta nelle piazze), piuttosto che in funzione del risultato che gli è proprio, ossia il rispetto della legalità. Un fulgido esempio è rappresentato dalla recente, ennesima, diatriba sull'ormai famigerato articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Forse non è a

La riforma del lavoro

Occhio alle bugie sull'articolo 18

GIORGIO FLAIM

tutti chiaro che si tratta di una tutela prevista nel caso di licenziamenti illegittimi (Ho sentito in tv un celebre economista e autorevole firma del più grande quotidiano italiano affermare che con il jobs act il datore di lavoro, nel caso di crisi aziendale, potrà liberarsi del lavoratore pagando un'indennità... In verità con l'attuale art. 18 egli può pacificamente licenziare il lavoratore senza corrispondere alcunché... Basti ricordare che in tempi assai recente una multinazionale ha chiuso, senza incontrare difficoltà di ordine giuridico uno stabilimento in Trentino con centinaia di dipendenti). Si discute, quindi, di ipotesi in cui il datore di lavoro viola la legge perché, nell'intimare il licenziamento, accusa il lavoratore di un illecito che non ha commesso o adduce una situazione di crisi aziendale che non esiste. Si afferma da parte di chi vuole cancellare l'attuale art. 18 i che in questi casi non deve essere applicata la misura di tutela piena, la reintegrazione ossia il ripristino del rapporto di lavoro, perché ciò danneggerebbe le imprese datrici e dissuaderebbe gli investitori esteri. È singolare, specie a fronte di un'apparente adesione alle ragioni dei datori di lavoro, come vengano in realtà svalutati, nella loro capacità e rettitudine, gli imprenditori, i quali, seguendo questa prospettiva, sarebbero disponibili a sviluppare attività economiche in Italia soltanto se potessero licenziare contestando falsi addebiti disciplinari o invocando crisi aziendali inesistenti. È chiaro che non è così e l'esiguo numero delle controversie in cui ha trovato applicazione l'art.18 (poche migliaia a

fronte di milioni di posti di lavoro) ne è la prova lampante: l'immagine di un mondo del lavoro in cui il datore di lavoro è un aguzzino ed il lavoratore è uno scansafatiche può soddisfare contrapposte manie ideologiche, ma è del tutto fuori della realtà. Di regola datori e lavoratori operano per il bene dell'azienda, seppure (ed è questa la ragione dell'esistenza di un diritto del lavoro) in ruoli e per interessi diversi (il datore dirige e persegue legittimamente il proprio profitto, il lavoratore obbedisce e matura il diritto alla retribuzione. Si afferma che l'art. 18 sia un «feticcio» ideologico perché, come ha ricordato il direttore di questo giornale, si applica solo a 6,5 milioni di lavoratori, mentre «gli altri 15 milioni non rientrano in questa categoria perché appartengono ad aziende con meno di 15 dipendenti, svolgono lavoro autonomo e sono atipici». A mio avviso si accostano a fini argomentativi vicende che hanno genesi completamente diverse. Il vituperato Statuto dei lavoratori (forse perché scritto, a differenza del jobs act, dai «professoroni» dell'epoca?), prendendo atto della radicale diversità delle relazioni umane all'interno delle piccole imprese, che rende oggettivamente impossibile una coabitazione coatta tra datore e lavoratore, ha - assai pragmaticamente e ben poco ideologicamente - previsto tutele differenziate a seconda delle dimensioni dell'impresa: la reintegrazione fornisce tutela piena, ma non è realisticamente attuabile dove le parti operano fianco a fianco, quindi va sostituita con un risarcimento economico. Affermare, come oggi sostengono i «rinnovatori»,

che la tutela contro i licenziamenti illegittimi deve essere uguale per tutti i lavoratori è uno slogan certo ad effetto, ma che, essendo del tutto scollegato dalla concreta realtà delle aziende, produce solo disinformazione. Quanto alla «fuga» coatta verso il lavoro autonomo, mi sovengono le parole di un anziano professore di diritto del lavoro, consulente di Confindustria, che, venuto a Trento per difendere un'azienda in una difficile controversia promossa da un co.co.co. mi disse: «Eh, giudice, se venisse equiparato il costo della contribuzione previdenziale tra lavoro subordinato e collaborazioni coordinate, cause di questo tipo sparirebbero dai tribunali italiani!». Egli evidenziava, con la semplicità e l'acutezza propria dei luminari, che gli imprenditori italiani preferiscono utilizzare lo schema del lavoro autonomo, piuttosto che quello della subordinazione, non tanto per sottrarsi ai vincoli dell'art. 18, ma ben più semplicemente per contenere i costi (e quindi di questi dovrebbe cercare di occuparsi la Politica). Si sente ripetere che la reintegrazione è il portato ideologico di una stagione del secolo scorso ed uno strumento di tutela ormai del tutto superfluo, tant'è vero che (come si è visto) riguarda poche migliaia di cause. Devo dire che personalmente avrei grosse difficoltà a spiegare ad un lavoratore licenziato per un falso illecito o per una crisi inesistente che per lui non cambia nulla se in luogo del posto di lavoro gli viene attribuita una somma di denaro. Quanto alla scarsa applicazione in giudizio dell'articolo 18, affermare che sia il sintomo della sua inutilità, mi sembra una colossale sciocchezza; sarebbe come sostenere, rimanendo nell'ambito del diritto del lavoro, che le norme della contrattazione collettiva, le quali prevedono il licenziamento del lavoratore che ruba, sono inutili perché vi sono poche cause relative a questa fattispecie....

Giorgio Flaim
È giudice del lavoro presso il Tribunale di Trento