

Il tabù e il ragionamento

Sei anni fa il governo Berlusconi stipulò un accordo, il «Patto per l'Italia», che, insieme a diverse altre cose, prevedeva una marginale modifica dell'articolo 18 in materia di licenziamenti, destinata ad applicarsi soltanto alle aziende che avessero superato nei tre anni successivi la soglia dei 15 dipendenti. L'accordo era stipulato a titolo sperimentale e a termine, con alcune Confederazioni, tra le quali Cisl, Uil e Ugl, che rappresentavano la maggioranza del movimento sindacale italiano. La Cgil e una parte della sinistra politica reagirono immediatamente con una mobilitazione che appariva sproporzionata rispetto all'entità di quella modifica legislativa. Il fatto è che quell'opposizione fortissima aveva un obiettivo assai più ambizioso; essa mirava a precostituire un baluardo insuperabile non soltanto contro quella minuscola modifica, ma contro l'idea stessa di una qualsiasi modifica della disciplina dei licenziamenti: «l'articolo 18 non si tocca».

Il governo Berlusconi, pur dotato allora di un'ampia maggioranza in entrambi i rami del Parlamento, subì il divieto. Ritenne che non valesse la pena di affrontare uno scontro così duro per un provvedimento di così poco rilievo (che oltretutto era risultato, per certi aspetti, mal congegnato). Non si rese conto che in quel modo si producevano due danni molto gravi: per un verso la parte del movimento sindacale che aveva firmato l'accordo veniva pesantemente squalificata e umiliata; per altro verso si accettava che il «no» drastico della sinistra sindacale e politica si trasformasse in un divieto assoluto e permanente. Divieto che le Brigate Rosse si erano incaricate poco prima di tradurre in una formulazione più incisiva: «chi tocca l'articolo 18 muore».

Il risultato è che oggi in Italia non soltanto tutti i leader sindacali, ma anche leader del centro-destra come Giulio Tremonti dichiarano di considerare impossibile addirittura ipotizzare una qualsiasi modifica di questa norma, pur se limitata alla sola materia dei licenziamenti per motivi economici od organizzativi (l'articolo 18, infatti, contrariamente a quanto comunemente ritenuto, si applica anche ai licenziamenti collettivi e a quelli individuali per «motivo oggettivo», tutti soggetti a un controllo giudiziale che può richiedere anni). È vietato anche soltanto ipotizzare che la protezione dei lavoratori italiani possa essere - su questo terreno specifico delle ristrutturazioni aziendali, nel quale non sono coinvolti valori essenziali quali la libertà e la dignità delle persone - affidata a tecniche normative diverse, comunemente praticate in tutti i maggiori Paesi europei.

Tutti oggi predicano, molto assennatamente, l'apertura all'innovazione nelle strutture produttive: questo è infatti il solo modo in cui si può aumentare la produttività del lavoro, così aumentandone anche la sicurezza e la retribuzione. Ma innovazione vuol dire anche trasformazione o sostituzione di strutture, avvicendamento di imprese. Come si può promuovere trasformazione e avvicendamento se ci si inibisce anche solo di «toccare» una norma vecchia di quasi quarant'anni, nata quando ancora erano di là da venire l'automazione, i personal computer e Internet?

Tutti - anche nella sinistra tradizionale - oggi riconoscono che la sicurezza e il benessere dei lavoratori sono protetti meglio nei Paesi scandinavi che in Italia. In quei Paesi fin dagli anni '50 e '60 hanno capito che la sicurezza dei lavoratori può essere garantita con politiche di sostegno e assistenza intensiva alla famiglia e ai lavoratori nella fase di passaggio da un'occupazione a un'altra, più e meglio che ingessando i posti di lavoro. Guardiamo all'esperienza di Alitalia, di cui si è impedita la ristrutturazione per tanti anni: forse che i suoi dipendenti oggi possono considerarsi sicuri? Anche l'articolo 18 cede nelle situazioni fallimentari; ma le ristrutturazioni devono poter prevenire la crisi aziendale, non essere consentite soltanto come sua conseguenza.

Si obietta che il modello scandinavo costa caro e lo Stato non ha soldi. Proviamo dunque a proporre agli imprenditori italiani di assumersi per intero il costo di un congruo indennizzo commisurato all'anzianità del lavoratore licenziato per motivi economico-organizzativi e di un'assicurazione contro la disoccupazione di tipo svedese o danese; magari con un meccanismo bonus/malus che faccia crescere il contributo a ogni licenziamento. Se gli imprenditori accettassero, l'obiezione cadrebbe. E a quel punto, se cadesse anche il tabù, avremmo fatto un passo avanti decisivo verso il modello della flexicurity europea: più flessibilità e più sicurezza vera per tutti.

Pietro Ichino

Ordinario di Diritto del Lavoro - Università degli Studi di Milano