10 ragioni contro la riforma dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

In riferimento alla ipotesi di modifica dell'art. 18 S.L. introdotta dal Governo, appare utile sviluppare alcune semplici riflessioni in merito alla scelta effettuata, al fine di valutare le ragioni sostanziali pro e contro la norma attuale e quella preesistente.
A prescindere da astratte argomentazioni volte a sostenere che i principi elaborati nel 1970 siano anacronistici in ragione del semplice passare del tempo, si dovrebbe, invece, riscoprire come la legislazione sia più che mai all'avanguardia, avendo, nello specifico, introdotto un principio di civiltà giuridica e sociale che, nel confronto con altre legislazioni, non costituisce un pregiudizio, bensì un motivo di vanto.
Un corpus normativo che tuteli la libertà e la dignità del dipendente appare necessario in un ambito in cui la sperequazione della forza tra datori di lavoro e lavoratori è particolarmente rilevante.
1) Per quanto riguarda la previsione di un indennizzo in sostituzione al reintegro nei licenziamenti per ragioni economiche e, in parte, in quelli disciplinari, va detto come la soluzione adottata dal Governo non sia in linea con i principi generali per la tutela integrale del diritto leso, oltre a contrastare con le norme sull'adempimento e in materia di risarcimento in forma specifica, secondo cui, chi viene illegittimamente leso in un diritto, dovrebbe essere reintegrato nell'identica "posizione" in cui si trovava precedentemente.
Al contrario, il risarcimento per equivalente costituisce una forma di tutela "alternativa", quando non è possibile la reintegra in forma specifica e richiede la valutazione della "entità" del bene compromesso, al fine di stabilirne il valore corrispondente per la "monetizzazione" del pregiudizio arrecato al lavoratore, con tutte le difficoltà relative a tali processi valutativi.
2) La forfetizzazione del risarcimento in caso di licenziamento illegittimo, stabilita nella misura variabile da 15 a 27 mensilità retributive costituisce, dunque, un'astratta standardizzazione in materia di risarcimento, in quanto non permette di "personalizzare" con precisione l'entità del risarcimento dovuto con riferimento alla specificità del caso concreto e, nell'introdurre un limite massimo e minimo, rischia in molti casi di non costituire un effettivo risarcimento, bensì di acquisire un carattere sanzionatorio, sostitutivo del diritto al risarcimento.
3) La "nuova" formulazione della norma consentirebbe, inoltre, di utilizzare il licenziamento per motivi oggettivi o economici al fine di "espellere" dall'azienda lavoratori scomodi ed in particolare gli attivisti sindacali, con effetti discriminatori e con l'unica conseguenza di versare il risarcimento forfetizzato, nel caso in cui il dipendente riesca a dimostrare in giudizio la pretestuosità dei motivi economici, tenuto conto della difficoltà per i lavoratori di conoscere e contrastare i dati organizzativi e produttivi in possesso dell'impresa.
4) Del pari, il "nuovo" art. 18 S.L. consentirebbe, alle aziende, di usare il licenziamento per motivi oggettivi o economici e/o disciplinare al fine di "espellere" dall'azienda i lavoratori più anziani e più costosi, quelli con limitazioni operative e

quelli fisicamente e/o psichicamente svantaggiati, con le notorie difficoltà per questi individui di trovare una nuova occupazione lavorativa.
5) Il licenziamento per motivi oggettivi o economici potrebbe anche essere utilizzato in alternativa ai licenziamenti collettivi per crisi aziendale, evitando le prescritte procedure di confronto con le organizzazioni sindacali (L.223/91) e, quindi, il controllo, da parte delle stesse, al fine di evitare licenziamenti discriminatori, oltre che verificare la sussistenza della effettiva criticità e delle esigenze di riduzione dell'organico, con conseguente neutralizzazione del ruolo del sindacato.
6) La modifica introdotta, tesa a stabilire una differenza nella stabilità del rapporto tra i dipendenti di aziende private ed i dipendenti di aziende pubbliche o di pubbliche amministrazioni, si rivelerebbe poi incongruente ed anacronistica, oltre che contraria al dettato ordinamentale, stante la privatizzazione del cd. pubblico impiego e la omogeneizzazione dei rapporti lavorativi con il settore privato introdotta con i D.Lgs. n. 29/93 e n. 80/98 e il passaggio della giurisdizione al giudice ordinario.
7) Le nuove norme sul licenziamento per motivi oggettivi o economici non potrebbero, comunque, essere estese ai dipendenti di p.a., stante la impossibilità di individuare, in tale ambito, il requisito dei motivi "economici", che giustificherebbero il licenziamento nelle aziende private.
8) Escludere per legge la possibilità di reintegro del lavoratore e stabilire limitazioni all'entità del risarcimento nel caso di licenziamento illegittimo per motivi economici comporta, sostanzialmente, una evidente sfiducia nell'indipendenza e nell'operato della magistratura, competente istituzionalmente a tutelare i diritti ingiustamente lesi.
9) Va, inoltre, evidenziata, la inesistenza di ragioni giustificatrici all'introduzione delle modifiche operate, con riferimento alla lentezza della giustizia, in quanto, per ogni diritto leso, esiste un rimedio generale costituito dalla possibilità di ricorrere al Giudice (cd. legge Pinto) e chiedere il risarcimento dei pregiudizi subiti, senza dovere dotare le aziende di ulteriori maggiori ed eccezionali tutele.
10) Le modifiche introdotte si appalesano, poi, inadeguate, in quanto non si è tenuto conto dell'ambiente politico-sociale italiano, in cui esiste un contenzioso lavoristico notevolissimo (200.000 cause all'anno), evidentemente a causa di una diffusa illegalità nei rapporti di lavoro, sicuramente non per responsabilità dei lavoratori.