

Lavoro: una riforma difettosa

di Sergio Barozzi *

CHI HA LETTO IL NUMERO DI MARZO DI HBR avrà visto come il tema competitività venga affrontato nel Paese che più di ogni altro ha innovato a partire dal secolo scorso. Istruttivo in proposito l'articolo su GE e gli investimenti fatti in capacità e competenze del personale e in R&S (pag. 54). Nel nostro Paese il tema della competitività e dello sviluppo delle imprese è stato affrontato con il disegno di legge sulla riforma del mercato del lavoro (attualmente in discussione in Parlamento) che non sembra né ben centrato né ben scritto.

La prima domanda è se la nostra rigidità in uscita rappresenti davvero un freno alla competitività e alla crescita delle imprese. Ciò sembra smentito dal dato OCSE, che del mercato del lavoro misura la flessibilità in uscita (<http://stats.oecd.org/Index.aspx>), che ci vede, se pur lontani da Paesi come gli USA, messi meglio dei nostri concorrenti diretti o di Paesi che stanno crescendo più di noi (USA 0,25 - Italia 1,89 - Polonia 1,90 - Germania 2,12 - Francia 3,05 - Turchia 3,72) e vicini a quelli che sono modelli ripetutamente invocati (Danimarca 1,50 - Olanda 1,95). Il che sembra confermare quello che più o meno tutti gli operatori del settore dicono e cioè che l'articolo 18 è un falso problema e che non rappresenta un reale limite alla crescita.

Analizzata da un punto di vista di merito e gestionale, al netto delle disquisizioni tecnico giuridiche, la legge non raggiunge gli obiettivi di semplificazione, certezza e speditezza forieri della riduzione dei costi ma, anzi, introduce elementi di complicazione e di aleatorietà, e quindi spese aggiuntive, evidenti e occulte. Si è infatti passati da un sistema lineare (licenziamento economico/licenziamento disciplinare, legittimo/illegittimo, con conseguenze precise e univoche in caso di illegittimità del recesso) a uno molto più complesso con svariati tipi di licenziamento, ognuno con le proprie regole procedurali e conseguenze in caso di illegittimità:

discriminatorio: reintegro e pagamento di tutte le mensilità;

disciplinare, perché il fatto non sussiste, per non aver commesso il fatto o perché il fatto meritava sanzione più lieve: reintegro con limite al risarcimento di 12 mesi di retribuzione, con pagamento della contribuzione maturata;

altri disciplinari: sanzione economica fra 12 e 24 mesi (nessuno al momento è stato in grado di fornire un esempio di questo tipo di fattispecie);

economico (compresi i collettivi): indennità tra 12 e 24 mensilità senza reintegra;

economico manifestamente infondato: come i disciplinari con reintegra. La domanda che si pone è cosa si intenda per manifesta insussistenza del motivo: questo o c'è o non c'è. Non si vedono terze ipotesi;

formalmente illegittimo (legittimo nel merito ma con errori procedurali): indennità tra 6 e 12 mensilità. Già questo elenco dà un'idea della discrezionalità lasciata al giudice, che dovrà prima classificare il licenziamento e poi applicare la sanzione eventualmente graduandola, con conseguente maggior complicazione rispetto al passato e difficoltà di prevedere i costi.

Gli elementi di complessità sono anche procedurali: il licenziamento per motivi economici dovrà essere preceduto da una procedura conciliativa presso la Direzione Provinciale del Lavoro, della durata di circa un mese, che assorbirà energie e produrrà costi ulteriori per entrambe le parti (stipendi per il periodo della mediazione, presenza alle udienze, assistenza dei consulenti ecc.).

Infine si deve sottolineare l'incongruenza di aver introdotto per i licenziamenti un nuovo rito processuale del tutto destrutturato e quindi rimesso alla totale discrezionalità del giudice, che si svolgerà in quattro passaggi (di cui due pressoché obbligatori) rispetto ai tre canonici, e che sarà quindi più costoso e produttivo di una duplicazione dei processi.

Anche in entrata vi sono oggi maggiori difficoltà stante che le restrizioni introdotte per i contratti a termine (durata massima e intervallo tra i contratti) non vanno nel senso della facilità gestionale.

Il tutto con tecnica legislativa discutibile produttrice di una legge lunga, farraginoso, ridondante. Per scrivere l'articolo 33, che regola le sole conseguenze del licenziamento illegittimo, sono state necessarie 1.550 parole, quando per l'intera Costituzione ne sono bastate 9.000, e l'articolo 1 è norma meramente descrittiva dei fini della legge ("la legge... dispone interventi tesi a...") come se nel sesto comandamento ci fosse stato scritto che il suo obiettivo è "preservare la vita umana, far crescere e prosperare in figli di Israele ecc." e non semplicemente, chiaramente e precisamente "non uccidere". ☹



* Sergio Barozzi è avvocato giuslavorista partner di Lexellent.