

Licenziamenti, i lacci che non esistono

di MARIO FEZZI

Si parla tanto in questi giorni di superamento dell'attuale sistema di tutela contro i licenziamenti e di passaggio, in nome dell'Europa che lo impone, a un sistema che consenta i licenziamenti e la cui eventuale illegittimità determini solo un costo per l'azienda e non la reintegrazione, che resterebbe solo per i licenziamenti discriminatori.

In proposito bisogna dire subito che tutto l'impianto è fondato su premesse false, posto che il licenziamento per motivi economici in Italia esiste già da tempo, sia a livello collettivo che individuale. Per ridurre la forza lavoro, basta attivare un'apposita procedura, prevista dalla L.223/91, e all'esito si mettono in mobilità (cioè si licenziano) tutte le persone che si ritiene. Che le cose stiano così è confermato dal fatto che, dati alla mano, negli ultimi cinque anni in Italia hanno perso il posto di lavoro quasi un milione di persone attraverso procedure di questo genere. Ed anche un singolo lavoratore può essere licenziato, per giustificato motivo oggettivo (art.3 L.604/66); basta sopprimere (davvero, non per finta) un posto di lavoro e la persona che lo ricopriva può essere lasciata a casa. Così come esiste il licenziamento per giusta causa per coloro che commettono gravi mancanze.

Si lamentano dunque lacci e laccioli che non ci sono e si sostiene erroneamente che in Italia è impossibile licenziare i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Ma quello che importa alle imprese è poter adeguare il proprio organico in relazione a mutate condizioni economiche e di mercato. Se un'impresa deve smettere di produrre un certo componente perché magari superato o economicamente non più conveniente, è chiaro che avrà interesse a ridurre il personale della quantità grossomodo corrispondente alla riduzione di lavoro che la mancata produzione di quel componente ha determinato. Ebbene, questa riduzione del personale la può fare e la può fare con facilità. Quello che un'impresa non può fare è barare, usando lo strumento del licenziamento in mancanza dei necessari presupposti o ricorrendo alla riduzione di personale per eliminare i soggetti sgraditi, senza seguire i criteri di scelta che la legge impone. Ma questa è la patologia del licenziamento, non la fisiologia.

E allora si dimostra priva di fondamento anche la tesi (priva di riscontri) secondo la quale le imprese estere non investono in Italia perché qui non si può licenziare, essendo ben altre le ragioni per le quali non vengono fatti investimenti in Italia.

Infine, la tesi secondo la quale la mobilità in uscita dalle aziende sarebbe compensata da un mercato del lavoro più efficiente e da un sistema di *welfare* analogo a

quello dei Paesi scandinavi, sconta il gravissimo difetto di ignorare i costi di un sistema di protezioni serio e articolato, inteso non solo come sostegno al reddito, ma come intervento dello Stato in svariati settori. Ma dove verrebbero reperiti ora i fondi per una riforma del genere? L'Europa ci chiede di risparmiare e noi rispondiamo allargando sul modello danese il nostro traballante *welfare*? A meno che non si voglia tornare alla riforma del *welfare* a costo zero, già prevista dal libro bianco del ministro Maroni nel 2002, e ovviamente rimasta inapplicata.

In altri termini, una riforma in senso liberistico del licenziamento (individuale) potrebbe forse essere fatta, però solo dopo la costruzione di un sistema di *welfare* completo e articolato, non viceversa.

avvocato giuslavorista a Milano

