

IL DIBATTITO SUL LAVORO

Non solo art. 18 per migliorare lo «Statuto»

di **Piero Martello**

La discussione sulla abolizione dell'articolo 18 riveste profili politici e tecnici. Naturalmente, va affermato il primato della Politica. Non tocca al Giudice partecipare al dibattito politico: le scelte politiche e legislative spettano ai decisori istituzionali, Parlamento e Governo, cui compete stabilire quali diritti riconoscere e tutelare, e quale tipo di tutela attribuire. Pare, tuttavia, utile, limitandosi al piano tecnico, ricostruire il quadro complessivo della questione.

L'articolo 18 apparve per la prima volta nel 1970 (con la legge comunemente nota come Statuto dei lavoratori) e stabiliva che, in caso di licenziamento illegittimo, la conseguenza automatica era la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro. Ma tale regola valeva - allora come oggi - solo per le imprese con più di 15 dipendenti e che costituivano - allora come oggi - circa il 3% del totale.

Così non è più ora e (dopo che nel 2012 l'articolo 18 è stato completamente riscritto) la reintegrazione non è più l'effetto automatico del licenziamento illegittimo poiché, per la maggioranza dei casi, la legge prevede a carico del datore di lavoro solo un risarcimento economico, che può arrivare fino a 24 mensilità di stipendio. Si tratta di un meccanismo per molti versi simile a quello previsto per le aziende con un numero di dipendenti uguale o inferiore a 15. La reimmissione nel posto di lavoro è ora, quindi, solo una delle conseguenze possibili; e non più l'unica, come in precedenza.

Sul piano giudiziario, il fenomeno è alquanto contenuto. Basti pensare che in una sede giudiziaria importante sia per numero di abitanti sia per quantità di aziende nel territorio e per numero di lavoratori, come il Tribunale del Lavoro di Milano, nel primo semestre di quest'anno i processi fondati sull'articolo 18 sono stati 824, conclusi nel giro di poche settimane con decisioni ripartite in misura pressoché eguale fra favorevoli e sfavorevoli al dipendente, anzi con una leggera prevalenza di quelle di rigetto. Si tratta di numeri particolarmente contenuti rispetto al totale del contenzioso di lavoro. Numeri verosimilmente destinati a ridursi dopo l'entrata in vigore, nel marzo scorso, del decreto-legge Poletti, che dovrebbe incrementare il numero dei contratti di lavoro a tempo determinato che - per definizione - escludono la necessità del licenziamento. È, quindi, profondamente cambiato - per scelta del legislatore - il quadro normativo e fattuale delle conseguenze del licenziamento illegittimo, con minori vincoli e oneri per il

datore di lavoro e con minore tutela per il dipendente. Un quadro che a qualcuno potrà piacere e ad altri no, ma si tratta di decisioni del legislatore, tradotte in leggi; al Giudice spetta di provvedere ad applicare le norme al caso concreto, naturalmente con discernimento e ponderazione, considerando i diritti di tutte le parti in causa.

Andrebbe, piuttosto, riservata attenzione a migliorare il funzionamento del processo del lavoro che, per altro, nel generale panorama della giustizia civile assicura, dove più dove meno, una significativa celerità nella definizione del contenzioso. Basti considerare che al Tribunale del Lavoro di Milano la durata media del processo è di 156 giorni (a fronte della media nazionale di quasi 600 giorni dei processi civili ordinari e della media europea di 168 giorni) e che attualmente pendono sostanzialmente solo cause introdotte nel 2013 e nel 2014. La celerità del processo è il primo modo di tutela dei diritti di tutte le parti in causa. Sia chi vince sia chi soccombe ha un primario interesse a conoscere al più presto l'esito della controversia.

Pare opportuno, infine, ricordare che l'articolo 18 è nato nel contesto di una legge più ampia, cui sono seguiti negli ultimi decenni molteplici interventi legislativi non sempre coordinati e non sempre coerenti fra di loro. Perciò, se si vuole procedere a una nuova regolamentazione della nascita e della cessazione dei rapporti di lavoro, sarebbe opportuno non limitare l'attenzione a una singola norma ma procedere a un riordino complessivo della legislazione del lavoro, dei modelli contrattuali individuali e collettivi, dei diritti e dei doveri dei datori di lavoro e dei lavoratori. Un quadro normativo più semplice, chiaro e definito risponde all'interesse e agli auspici di tutte le parti in gioco: imprese e dipendenti, organizzazioni datoriali e sindacali.

Questi, nei tratti essenziali, i fatti che, come diceva l'antico motto di un settimanale, vanno tenuti separati dalle opinioni.

Magistrato Presidente del Tribunale del lavoro di Milano

© RIPRODUZIONE RISERVATA

