

Articolo 18: fa davvero la differenza?



Il mercato del lavoro è stato per anni al centro del dibattito politico-economico del paese, con talk show, modifiche legislative, manifestazioni e proteste varie a generare continue discussioni sul tema. È altrettanto vero che il mercato del lavoro è stato ed è ancora una delle ragioni della stagnazione economica del paese, non la più grave forse, ma una di quelle davvero rilevanti. Purtroppo il dibattito si è sempre fermato ad uno degli aspetti meno rilevanti della regolamentazione sul lavoro e tuttora si è bloccati su questa discussione, oppositori e sostenitori indistintamente: l'**articolo 18** dello Statuto dei Lavoratori, cioè le sanzioni in caso di licenziamento individuale illegittimo.

Storia dell'articolo 18

L'articolo 18 è una norma contenuta all'interno del cosiddetto Statuto dei Lavoratori, ossia la legge 300/1970, approvata e promulgata in un periodo storico molto delicato, nel pieno delle rivendicazioni sindacali dell'autunno caldo. Gli anni 1969 e seguenti hanno infatti spinto il legislatore a intervenire per la prima volta con una legge nella determinazione delle regole del mercato del lavoro; fino a quel momento infatti il diritto del lavoro era limitato alle norme contenute nel Codice Civile del 1942 depurate dai riferimenti corporativi caratteristici del regime economico fascista. La determinazione dei rapporti salariali era infatti demandata alla contrattazione collettiva tra le imprese attraverso la **Confindustria**, e i lavoratori attraverso la Cgil e poi anche la Cisl e la Uil. Erano gli stessi sindacati che chiedevano autonomia e indipendenza dal Governo nella gestione delle relazioni industriali, ma con l'imperare delle proteste e le fabbriche in cui i sindacati erano di fatto tenuti fuori le confederazioni sindacali si unirono alla protesta e chiesero a gran voce una forte tutela per lavoratori e organizzazioni sindacali stesse.

Nasce così lo Statuto dei Lavoratori, redatto da **Gino Giugni** su commissione del ministro **Giacomo Brodolini** nel 1969 e poi approvato l'anno seguente. La legge è intervenuta in profondità sulle dinamiche del lavoro e sulla vita stessa dei lavoratori; la prima parte della legge era tutta dedicata ai diritti dei lavoratori come singoli, la seconda parte era un codice del diritto sindacale all'interno delle imprese.

L'articolo 18 è la norma con cui si stabilirono le modalità di riparazione del danno in caso di licenziamento nullo o illegittimo, fattispecie accertata in via giudiziale. La versione originale

dell'articolo 18, in vigore fino al 2012 quando intervenne la modifica della cosiddetta legge Fornero, L. 92/2012, prevedeva una fortissima tutela del lavoratore. Non vi erano elementi di gradualità nella riparazione del danno, ma veniva stabilita una sanzione per qualsiasi tipologia di illegittimità del licenziamento; il lavoratore aveva diritto al reintegro sul posto di lavoro e in aggiunta ad un risarcimento del danno pari ad ogni mensilità mancante, dal giorno del licenziamento a quello dell'effettivo reintegro con annesso versamento dei rispettivi contributi. Ovviamente, trattandosi di **reintegro** e non di riassunzione, il lavoratore veniva riassunto considerando tutti gli avanzamenti di livelli e gli scatti retributivi previsti **come se non ci fosse stata discontinuità nella prestazione lavorativa**.

Questa sanzione era effettivamente molto onerosa soprattutto tenendo conto di due fattori fondamentali: il primo riguardava la **durata del processo**: se, per cause non legate a comportamenti del datore, il processo durava cinque anni, il datore di lavoro avrebbe dovuto restituire cinque anni di mensilità con annessi contributi, con grave onere per le finanze dell'impresa. Il secondo fattore riguardava la mancata differenziazione fra fattispecie di illegittimità del licenziamento: un licenziamento nullo, come quello per motivi discriminatori, era di fatto equiparato ad un licenziamento illegittimo per vizi formali. L'evidente mancanza di proporzioni della sanzione era facilmente spiegabile: la norma era stata inizialmente prevista per i soli rappresentanti sindacali aziendali. La mancanza di polso della classe politica e imprenditoriale italiana ha consentito l'**estensione** della norma a tutti i lavoratori per evitare ancor più gravi sommosse popolari.

La riforma Fornero e il Jobs Act

La manifesta assurdità della norma, la crescita del lavoro nero, il sempre più frequente ricorso alle forme alternative di contratto (tempo determinato, contratto di collaborazione, *part-time*) ma soprattutto l'insediamento di un governo tecnico in un momento di particolare crisi hanno creato le condizioni per poter mettere finalmente mano a quel mostro giuridico che per di più la giurisprudenza ha sempre interpretato in maniera molto estensiva, escludendo lo scarso rendimento come giustificato motivo per poter licenziare. La modifica del 2012 ha finalmente differenziato a seconda della fattispecie le sanzioni da applicare: le sanzioni originarie sono rimaste invariate in caso di licenziamento nullo, cioè discriminatorio o intimato in forma verbale, mentre le sanzioni sono andate alleggerendosi per altre fattispecie. In caso di grave illegittimità del motivo soggettivo (licenziamento disciplinare) o di manifesta insussistenza del motivo oggettivo (licenziamento economico) la Legge 92 ha previsto una tutela reintegratoria cosiddetta **debole**, ossia il reintegro del lavoratore e un risarcimento più lieve; per quanto riguarda una lieve illegittimità del motivo soggettivo è stata prevista una tutela risarcitoria (pecuniaria) forte mentre per i vizi formali una tutela risarcitoria debole. La Legge 92/2012, così come la Legge 300/70, si sarebbe applicata solo alle imprese con più di 15 dipendenti, escludendo una fetta sostanziale, circa il 35% dei lavoratori dipendenti, dalla tutela dell'articolo 18.

Nel **marzo 2015** è intervenuto il contestatissimo **Jobs Act** che ha messo nuovamente mano a questa norma: oltre ad eliminare la tutela reintegratoria debole per il licenziamento economico e a prevedere per essa la tutela risarcitoria forte, la riforma ha regolato con più chiarezza i risarcimenti che di base sono due mensilità per ogni anno di servizio, con limiti massimi e minimi a seconda del tipo di tutela, risarcimenti che non saranno più quindi una decisione

discrezionale del giudice ma frutto di un calcolo matematico. Una riforma, il *Jobs Act*, che però non sarà valida per tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, ma solo per coloro i cui contratti sono stati stipulati a partire dal primo marzo 2015, escludendo quindi coloro che già erano stati assunti e creando un'ulteriore dualità nel mercato del lavoro. In più il *Jobs Act* elimina la differenza tra imprese con più o meno di 15 dipendenti e applicando il nuovo contratto, chiamato a tutele crescenti, a tutti i lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato.

Le riforme che mancano

Il dibattito sull'articolo 18 è iniziato vent'anni fa quando con il **pacchetto Treu** ispirato da **Massimo D'Antona**, si iniziò a discutere di flessibilità del mercato del lavoro. Fu un'occasione persa per mettere mano a quel privilegio di cui i lavoratori a tempo indeterminato godevano da ormai quasi trent'anni. Un'altra occasione persa fu la Legge Biagi che non riuscì a mettere mano a quella norma seppure fosse nelle intenzioni del governo insediato nel 2001 con Silvio Berlusconi Presidente del Consiglio. Si arrivò così al 2012 prima, e al 2015 poi, con interventi che riformarono significativamente la norma ma non riuscirono a portare avanti una modifica organica della struttura del mercato del lavoro. Una vera riforma del mercato del lavoro riguarderebbe tutta la struttura della **contrattazione collettiva**: oggi la retribuzione è di fatto gestita dai CCNL che dividono il paese in categorie e prevedono salario uguale per tutti gli appartenenti ad una certa categoria salariale; tutto questo crea enorme distorsione, ignorando le differenze al livello geografico, di andamento aziendale e anche individuali, e impedendo di fatto la possibilità di poter pagare di più chi lavora meglio. Se due aziende che operano nello stesso settore e si trovano a due civici di distanza performano diversamente è impensabile che paghino allo stesso modo i propri dipendenti; e se al loro interno alcuni si impegnano e lavorano di più di altri è assurdo che guadagnino allo stesso modo: c'è un forte **incentivo al ribasso** nello svolgere la propria mansione. Tutto questo si riflette nella stagnazione della produttività italiana che da quindici anni di fatto è ferma, a differenza della Germania che, dal 2000 a oggi, ha visto la produttività impennarsi grazie ad un forte **decentramento della contrattazione salariale** e da una moderazione salariale tollerata dai sindacati tedeschi che ha permesso il mantenimento della base occupazionale e successivamente una crescita del PIL che si è riflessa in salari più alti, anche se in maniera meno che proporzionale alla crescita della produttività. In Italia abbiamo visto, a causa anche di sindacati molto legati a una tradizione degli anni '70 in cui i salari sono sempre cresciuti, una crescita dei salari in corrispondenza di una stagnazione della produttività. Il dibattito però continua ancora a essere legato a questo articolo 18 che per alcuni è visto come il male assoluto, e in parte comunque un male è stato, mentre per altri sembra essere un baluardo contro «l'inciviltà ordoliberalista». Ma intanto il PIL cumulato italiano dal 2000 ad oggi segna un bilancio pari a zero, mentre la Germania, dal 2000 a oggi e nonostante la crisi, registra un incremento del 21% in termini reali.