



L'**art. 18**, dopo *non essere stato* sul tappeto per poi *tornarci*, dopo *non essere* il tema principale della discussione per poi *esserlo*, dopo *essere stato* un **tabù** dei **sindacati** e, invece, molto più **tabù** per il **governo** e la sua **maggioranza**, è al centro dell'agenda politica dei prossimi giorni.

Incominciamo a fare un po' di chiarezza e vedere di capire quali sono i veri **tabù**.

1. E' **ASSOLUTAMENTE FALSO** che in **Italia** non si può licenziare. Anzi, secondo gli indici dell'**OCSE** (*strictness of employment protection*) liberarsi di un dipendente è molto più facile per un imprenditore italiano di quanto non lo sia per un ungherese, un ceco o un polacco. Con un **indice di flessibilità** di **1,77** (per i lavoratori a tempo indeterminato) l'**Italia** è **al di sotto** della **media mondiale** (**2,11**)

).

In cima alla classifica, nei paesi in cui licenziare è **PIU' DIFFICILE** ci sono, guarda guarda, la **GERMANIA**

(indice

3.0

) e i paesi del Nord Europa.

2. E' **FALSO** che il tanto decantato "**modello tedesco**" garantisca una maggiore libertà di licenziare (*vedi anche gli indici di cui sopra*). In **Germania** la

legge di tutela nei confronti dei licenziamenti individuali (

Kündigungsschutzgesetz

) risale al 1951 ed è imperniata su criteri molto simili a quelli della normativa italiana. Il

licenziamento dev'essere

giustificato

o da

ragioni di tipo soggettivo

(inerenti cioè alla persona o al comportamento del lavoratore) o da

ragioni di tipo economico

(legate a modificazioni aziendali che comportano la soppressione di un certo posto di lavoro). In

ogni caso la legge concepisce il licenziamento come una

misura estrema

(criterio dell'

extrema ratio

) ed

impone

al datore di lavoro di consultare il

consiglio d'azienda

prima di intimare qualsiasi licenziamento. Se il

consiglio d'azienda

si oppone al licenziamento, il

lavoratore

ha diritto di mantenere il posto di lavoro

sino alla fine della controversia giudiziaria. La

sanzione primaria

nei confronti del licenziamento privo di giustificato motivo è rappresentata dalla

reintegrazione

nel posto di lavoro. La legge, peraltro, riconosce al datore di lavoro la possibilità di provare, pur a fronte di un licenziamento illegittimo, che non può essere attesa '

un'ulteriore proficua collaborazione fra le parti

: nel qual caso il giudice dichiarerà comunque sciolta la relazione contrattuale e condannerà il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria, secondo misure fissate (nel massimo) dalla legge stessa. In passato questa possibilità era largamente sfruttata dai giudici, con conseguente ampia prevalenza di soluzioni risarcitorie nelle controversie in materia. Dal 1985,

viceversa, la

Corte Federale

del lavoro ha mutato giurisprudenza, chiarendo che una dichiarazione di illegittimità del licenziamento da parte del giudice di primo grado comporta il diritto del lavoratore ad essere reintegrato sino alla fine del processo. Questo nuovo orientamento ha sortito l'esito di ridimensionare le soluzioni di tipo risarcitorio, restituendo alla reintegrazione nel posto di lavoro il carattere di un rimedio praticamente disponibile per il lavoratore.

La normativa tedesca si applica a tutti i lavoratori con anzianità di servizio di almeno sei mesi ed a tutte le imprese che superino la soglia dei cinque addetti. Il governo **Kohl** aveva elevato la soglia a dieci addetti (col risultato di privare della tutela alcuni milioni di lavoratori); la soglia originaria è stata ripristinata dal governo

Schroeder

, con una legge entrata in vigore il 1 gennaio 1999.

Non solo, anche per i **licenziamenti di tipo economico** - quelli cioè dove non si prevede il reintegro ma un'indennità risarcitoria - hanno

indicazioni ben precise

su come si possono individuare i lavoratori. Il criterio, che

non è e non deve essere quello dell'arbitrio del datore di lavoro

, prevede, ad esempio, che si parta prima dai lavoratori di più recente assunzione, che non si possa licenziare chi ha gravi problemi di salute, ecc.

Il *mantra*, fatto proprio anche da esponenti del **PD** come il senatore **Ichino**, che l'**art. 18** debba essere cancellato o modificato perchè costituirebbe

ostacolo

agli

investimenti stranieri

nel nostro paese, in quanto impedirebbe la

flessibilità

è del tutto destituito di fondamento

. Non si capisce perché gli investitori stranieri debbano investire in

Germania

, dove come detto esiste una

minore flessibilità

in uscita, piuttosto che da noi per il solo fatto che c'è l'

art. 18

. Così come non si capisce, se il problema è trovare lavoro - e non uscirne - come possano

più licenziamenti

determinare

maggiori

assunzioni

Qualcuno obietterà che la **Germania** attira maggiori **investimenti**, nonostante una **minor flessibilità**

perché lì vi è una **maggiore produttività**

. La

produttività

, però,

non dipende

esclusivamente dall'elemento

lavoro

. In

Germania

la

produttività

è più alta che da noi anche perché le

imprese

hanno sempre

investito

molto in

innovazione

,
tecnologia

e

formazione

. Il

capitalismo italiano

, molto cialtrone e che ha sempre evitato di rischiare in proprio preferendo far pagare gli altri, non l'ha - salvo rare eccezioni -

mai fatto

, puntando invece sui

finanziamenti di stato

. In tal senso, la

FIAT

docet.

E' perciò evidente che il problema dell'**art. 18**, o meglio quello della sua cancellazione,

rappresenta sì un

calpo del nemico

che, un

governo

oggettivamente di

tabù, ma per il **governo**. E' lo **s**

art. 18, flessibilità e modello tedesco: tabù a confronto

Scritto da Pier
Lunedì 19 Marzo 2012

destra

, vuol buttare sul tavolo del

capitalismo nazionale

e

internazionale

per dimostrare che il

sindacato

- e con esso la

sinistra

, vista la tragica situazione di supplenza della politica che viviamo - è completamente sconfitto.

Per questo, la battaglia sull'**art. 18** rappresenta una delle **ultime trincee**, non solo delle lotte sindacali, ma per la **de**
mocrazia

Pier