

Luigi Zingales **Libero mercato**

# Articolo 18, meno poteri ai giudici



**La riforma deve scoraggiare le cause in tribunale. Come? Alzando l'indennizzo nei licenziamenti per motivi economici. Magari fino ai livelli dei manager. Ed eliminandolo nelle cause disciplinari**

**I**l paradosso è che il governo tecnico presieduto da Monti, dopo la riforma delle pensioni, si è concentrato principalmente in battaglie simbolo con argomenti ideologici, invece che in battaglie sostanziali con argomenti tecnici. Un esempio è il decreto sulle liberalizzazioni. Che in Italia ci sia da liberalizzare, non c'è dubbio. Ma focalizzare la battaglia sui taxi (e perderla) dimostra una scarsa conoscenza dei problemi reali e una predilezione per l'apparenza sulla sostanza. Lo stesso vale per la proposta di riforma dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, che protegge il lavoratore dal licenziamento senza giustificato motivo.

Il governo è partito da una (giusta) posizione ideologica: creare più flessibilità in uscita. Ma non ha accompagnato questa posizione con un'adeguata analisi tecnica. Molto meglio ha fatto LaVoce.info, i cui collaboratori hanno offerto un'importante analisi fattuale. Da questa analisi emergono aspetti molto diversi da quelli che hanno occupato il dibattito politico nell'ultimo mese.

Il primo fatto è che l'articolo 18 non sembra essere così rilevante, come molti vogliono farci credere. Come ben noto, esso si applica solo alle imprese con più di 15 addetti. Se rappresentasse un costo rilevante, le imprese preferirebbero non superare quella soglia. Questo comporterebbe un addensamento nella distribuzione per classe dimensionale delle imprese intorno a quota 15 addetti. Peccato che non ci sia evidenza di quest'addensamento. Quando raggiungono 15 addetti le imprese crescono un po' meno, ma la differenza è appena percettibile: la probabilità di crescere scende dal 35 al 33 per cento.

**IL SECONDO FATTO È CHE L'ATTUALE** articolo 18 non protegge i lavoratori in modo effettivo. Secondo un'analisi dell'Ocse, in una scala da zero (minima protezione) a cinque (massima protezione), l'Italia è solo a 1,69, come l'Irlanda, e molto sotto la Francia (2,6) e la Germania (2,85).

Se così è, perché le imprese si lamentano tanto dell'articolo 18? Perché pur non proteggendo bene i lavoratori, quest'articolo è

costoso per le imprese. Il motivo è il tempo e l'incertezza. A Roma la durata media di un processo per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo è di 429 giorni, ma con una forte variazione tra giudice e giudice: quello più veloce in media risolve la causa in 179 giorni, quello più lento in 693. Lo stesso vale per l'esito. Alcuni giudici romani danno ragione ai lavoratori solo nel 4 per cento dei casi, mentre altri nel 40 per cento. Siccome l'assegnazione dei processi ai giudici è casuale, questa differenza calcolata su un numero elevato di processi non può dipendere dalle differenze dei casi specifici: riflette i preconcezioni ideologiche del giudice. Ma questo significa un grosso rischio sia per l'impresa che per i lavoratori, con un danno per entrambi.

**BASANDOSI SU QUESTI DATI** la soluzione tecnica è molto semplice: la protezione effettiva dei lavoratori deve essere aumentata, ma riducendo il costo associato all'intervento dei giudici. Per conseguire questo risultato basterebbe liberalizzare il licenziamento per cause economiche a fronte di un indennizzo predeterminato, diciamo pari a 12-18 mensilità in funzione dell'anzianità del lavoratore. Io poi aggiungerei che il numero delle mensilità pagate non può essere inferiore a quello incluso nella buonuscita dei manager. La flessibilità deve operare anche al vertice!

Solo quando il licenziamento è per motivi disciplinari le imprese potrebbero evitare l'indennizzo. In tale caso, però, devono provarlo di fronte al giudice e rischiare il reintegro in caso di perdita. Da parte sua un lavoratore che si sente vittima di un licenziamento discriminatorio manterrebbe il diritto di appellarsi al giudice. Ma per farlo dovrebbe rinunciare all'indennità se il giudice non ravvede nel licenziamento gli estremi di una discriminazione. Questo scoraggerebbe l'abuso del ricorso al giudice, con i costi che questo comporta, pur mantenendolo in piedi, perché - come giustamente sostengono i sindacati - rappresenta un'importante forma di protezione.

Lontano dalla retorica un compromesso migliorativo è possibile, ma il governo tecnico dovrebbe... studiare di più!