

UNA PROPOSTA DI RIFORMA ALLA TEDESCA

di Marco Leonardi, Massimo Pallini
30 marzo 2012

La riforma del mercato del lavoro va difesa nel suo impianto complessivo perch  ci allinea ad una regolamentazione del mercato del lavoro di tipo europeo. Eppure va necessariamente introdotta qualche modifica importante alla disciplina proposta in materia di licenziamento individuale.

Oggi pressoch  tutti i licenziamenti economici (cc.dd. per giustificato motivo oggettivo) vengono impugnati giudizialmente perch  il lavoratore non ha niente da perdere: la posta in caso di vittoria per il lavoratore   altissima, il rischio economico in caso di rigetto del ricorso inesistente o molto contenuto, l'esito assai difficilmente prevedibile perch  non sono chiaramente definite dalla legge le ipotesi giustificatrici (dettate dall'art. 3 della legge n. 604/66, e non dal famigerato art. 18).

Nell'interesse dell'impresa e del lavoratore bisogna cercare di non sovraccaricare la funzione di "arbitraggio sociale" dei giudici, mantenendo per  inalterata la possibilit  del ricorso giudiziale nei casi in cui il lavoratore ritiene di essere vittima di una grave ingiustizia o di una discriminazione.

La proposta del Governo Monti rischia di incrementare l'incertezza dei giudizi invece di ridurla. Si finisce, infatti, per rimettere alla piena discrezionalit  dei giudici la valutazione sia della stessa qualificazione del licenziamento (se per motivi discriminatori, disciplinari o economici), sia della effettiva sussistenza delle cause di giustificazione del licenziamento (mantenendo pericolosamente invariate quelle attuali fonte di disparate interpretazioni), sia infine della tipologia (se reintegrazione o risarcimento economico) e dell'entit  (da 15 a 27 mensilit ) del provvedimento con cui sanzionare i licenziamenti disciplinari ed economici ritenuti illegittimi.

Noi proponiamo di adottare un meccanismo che riduce il contenzioso introdotto nell'ordinamento tedesco dalla riforma Hartz approvata dal governo socialdemocratico di Schroeder: prevedere che l'azienda laddove intenda adottare un licenziamento per giustificato motivo debba corrispondere al lavoratore una indennit  in cifra variabile a seconda dell'anzianit  di servizio. Il lavoratore, se accetta la corresponsione della indennit , decade automaticamente dal diritto di impugnare il licenziamento. Laddove invece il lavoratore sia convinto della insussistenza del giustificato motivo di licenziamento o ritenga che celi delle finalit  illecite e discriminatorie, pu  rifiutare la corresponsione della indennit  e affrontare il giudizio per cercare di ottenere la reintegrazione o il risarcimento del danno. Questo meccanismo per un verso responsabilizza l'impresa imponendole un costo certo in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, costringendola a verificare seriamente se il licenziamento del lavoratore compensa quel costo; per altro verso responsabilizza il lavoratore per cui non   pi  indifferente decidere di impugnare o meno il licenziamento e dunque valuter  attentamente se affrontare o meno il giudizio.

  cruciale quantificare correttamente l'indennit  crescente con l'anzianit  di servizio in modo da non penalizzare le anzianit  pi  alte.

Questo   forse l'elemento pi  qualificante e di maggior efficacia del modello tedesco di "articolo 18", che invece manca completamente nella disciplina proposta dal Governo. In Germania questo meccanismo non ha certo fatto aumentare i licenziamenti economici, ha invece contribuito ad un sostanziale decremento del relativo contenzioso, ed ha costituito un tassello molto importante di quella riforma del mercato del lavoro che, a giudizio di tutti, ha posto le basi della crescita tedesca.