

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 perché 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 pressoché tutti i licenziamenti economici (cc.dd. per giustificato motivo oggettivo) vengono impugnati giudizialmente perché il lavoratore non ha niente da perdere: la posta in caso di vittoria per il lavoratore è altissima, il rischio economico in caso di rigetto del ricorso inesistente o molto contenuto, l'esito assai difficilmente prevedibile perché 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 però inalterata la possibilità 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 discrezionalità 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'entità (da 15 a 27 mensilità) 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 indennità in cifra variabile a seconda dell'anzianità di servizio. Il lavoratore, se accetta la corresponsione della indennità, 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 finalità illecite e discriminatorie, può rifiutare la corresponsione della indennità 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 è più indifferente decidere di impugnare o meno il licenziamento e dunque valuterà attentamente se affrontare o meno il giudizio.

È cruciale quantificare correttamente l'indennità crescente con l'anzianità di servizio in modo da non penalizzare le anzianità più alte.

Questo è forse l'elemento più 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.