

Articolo 18, in caso di licenziamento in Germania il risarcimento surclassa il reintegro

Il dibattito sull'opportunità o meno di abolire l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori sta dividendo la classe politica. Chi è a favore dell'abolizione considera che una maggiore flessibilità del mercato del lavoro avrebbe un effetto positivo sull'occupazione. Chi si oppone, invece, ritiene che l'effetto sarebbe trascurabile e, a sostegno di questa tesi, tende a prendere ad esempio la Germania, un paese dove licenziare non è facile e, nonostante ciò, la disoccupazione è ai minimi termini (al 5 per cento) e perfino in calo durante gli anni della crisi. In effetti, secondo l'indice Ocse EPRC (Employment Protection of Permanent workers against individual and collective dismissal), che misura il grado di tutela dei lavoratori dipendenti dai licenziamenti collettivi e individuali (il punteggio varia da 0, massima flessibilità, a 6, massima rigidità), la Germania è in cima alla classifica dei paesi industrializzati, con un indice pari al 2,98, contro il 2,29 della media Ocse (l'Italia è al 2,79).

Tuttavia, interpretazioni affrettate sul significato del dato tedesco possono portare a conclusioni sbagliate. Questo perché, nel caso della Germania, l'indice riflette la specificità del sistema delle sue relazioni industriali, caratterizzato dalla presenza diffusa della cosiddetta "cogestione". Non è quindi possibile "interpretare" l'indice tedesco senza tenere a mente il ruolo della cogestione, in particolare per quanto attiene al tema dei licenziamenti e dell'eventuale reintegro nel posto di lavoro. Questi, in sintesi, i motivi.

La cogestione in Germania è regolata dalla Mitbestimmungsgesetz, che prevede per le imprese con oltre 5 addetti la possibilità di costituire un Consiglio di fabbrica (Betriebsrat), dove siedono i rappresentanti dei lavoratori, sia di quelli iscritti al sindacato sia di quelli non iscritti; per le imprese con più di 500 addetti, i rappresentanti dei lavoratori possono partecipare anche al Consiglio di vigilanza - insieme agli azionisti -, nella misura di un terzo, quota che sale sino alla metà dei rappresentanti nel caso in cui i dipendenti superino le duemila unità. Il Consiglio di fabbrica svolge una funzione fondamentale al momento del licenziamento. Il datore di lavoro ha, infatti, l'obbligo (pena l'invalidità del licenziamento) di informare i rappresentanti dei lavoratori e spiegare loro i motivi della sua decisione.

Il compito del consiglio è quello di stabilire se il licenziamento è "socialmente giustificabile". In base all'articolo 1 della *Kündigungsschutzgesetz*, ossia della Legge che disciplina i rapporti di lavoro per le imprese con oltre dieci addetti, il licenziamento è valido solo se fondato su motivi "socialmente giustificati" che possono dipendere dal lavoratore (ad esempio l'infermità permanente), dalla sua condotta (nel caso di ritardi o assenze ripetute) o dall'attività dell'azienda (nel caso di ristrutturazione dell'attività). Grazie alla mediazione svolta dal Consiglio di fabbrica, un accordo attraverso il pagamento di indennizzo viene trovato nel 90 per cento dei casi (si tratta della

Articolo 18, in caso di licenziamento in Germania il risarcimento surclassa il reintegro

percentuale più alta tra i paesi industrializzati). Nel restante 10 per cento (ossia in presenza di un'opposizione del Consiglio di fabbrica o dello stesso lavoratore), si va davanti ad un giudice. Ma anche in questo caso, la quasi totalità della cause si conclude con una conciliazione.

Se, invece, il tentativo di conciliazione fallisce, l'udienza viene fissata entro un massimo di tre mesi. Il giudice può scegliere tra risarcimento e reintegro, anche se, di fatto, il reintegro avviene molto raramente. In effetti, solo nel 16% dei casi il giudice opta per la tutela reale, ossia nei casi di grave discriminazione. Ma allora come si concilia questa percentuale di reintegri così bassa con il fatto che l'indice tedesco sul grado di rigidità nella tutela dell'occupazione è il più elevato tra i paesi dell'Ocse? Il motivo è semplice. L'Ocse, nel computo dell'indice, assegna un peso elevato (in termini di maggiore rigidità) a due aspetti del sistema tedesco. Il primo, di cui si è già detto, è quello relativo all'obbligo che il datore di lavoro ha di informare il Consiglio di fabbrica circa la sua decisione di licenziare un dipendente. Secondo l'Ocse, l'eventuale opposizione del Consiglio a questa decisione può far allungare i tempi del licenziamento e, quindi, rappresentare una rigidità, (soprattutto in termini di tempo per le aziende che devono adattarsi velocemente a cambiamenti sfavorevoli del ciclo) che altri paesi non hanno. Il secondo riguarda l'obbligo per l'imprenditore (articolo 1 della *Kündigungsschutzgesetz*), in caso di licenziamenti legati all'attività dell'azienda, di effettuare una "scelta sociale", ossia di scegliere di licenziare i lavoratori meno deboli socialmente (ad esempio, chi ha una famiglia a carico ha meno probabilità di essere licenziato).

Questi "obblighi", esistono contemporaneamente solo nella normativa tedesca, e pertanto contribuiscono a far aumentare il valore dell'indice. Tuttavia, lo stesso Ocse riconosce che questo particolare sistema di relazioni industriali, basato sulla cogestione, ha un ruolo fondamentale nel favorire la conciliazione tra le parti. Pertanto, chi fa riferimento all'esempio tedesco per dimostrare che in Germania vi è una maggiore rigidità in termini di protezione all'occupazione rispetto all'Italia, sta sottovalutando la forza del suo sistema di relazioni industriali. Il fatto che i licenziamenti, nel 97 per cento dei casi, si concludono con il pagamento di un risarcimento pecuniario, lo dimostra.

Scarica il pdf 