

Noi e gli altri. Il confronto internazionale sulle garanzie

Nel resto d'Europa le tutele sono di natura monetaria

Claudio Tucci
ROMA

Reintegra o risarcimento? L'Italia prova a superare la tutela reale dell'art. 18 nei contratti a tempo indeterminato per i nuovi assunti. In Europa cosa succede? Che l'obbligo del reintegro, come si evince dalla schede qui

affianco, è già un'opzione marginale: in pratica per tutti i licenziamenti senza giusta causa (anche economici) le tutele sono essenzialmente monetarie. «La reintegra è facoltativa in Spagna, dopo la riforma Rajoy - ha spiegato il giuslavorista Massimo Lupi dello studio «Lupi&Associati» di Milano - e

anche in Germania la tutela reale non è automatica per tutti i casi di licenziamento». Qui, in particolare, c'è un giudizio soggettivo dei giudici. Ma la scelta della tutela reale non è affatto a maglie larghe: «È legata alla possibilità di un ritorno in azienda del lavoratore», ha spiegato il professore di diritto del lavoro a

Modena e Reggio Emilia, **Michele Tiraboschi**. Del resto «in tutti i paesi europei dove è lasciata al giudice la possibilità di prevedere la reintegra - ha aggiunto il professore di diritto del lavoro alla Luiss, Roberto Pessi - l'ipotesi è circoscritta ai casi di nullità dell'atto risolutivo secondo le regole del diritto comune dei contratti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FRANCIA

Tetto delle sei mensilità

In Francia, per un licenziamento «sans cause réelle et sérieuse» (cioè, senza una causa reale e seria) il datore di lavoro può opporsi alla reintegra e quindi il giudice può disporre a favore del lavoratore solo un indennizzo non inferiore alle 6 mensilità. La sanzione della reintegra del lavoratore illegittimamente licenziato non è quindi obbligatoria ed è prevista solo per il licenziamento discriminatorio. Vale a dire quando il licenziamento è nullo per motivazioni attinenti alla sfera privata del lavoratore. O intimato a seguito di molestie. In questi casi la reintegra è di diritto per i dipendenti. In tutti gli altri casi scatta invece un risarcimento monetario, un indennizzo, cioè, che aumenta a seconda dall'anzianità di servizio del lavoratore

GERMANIA

Reintegro non obbligatorio

Qui le tutele si applicano nelle aziende con più di 10 dipendenti, e per i licenziamenti è necessaria una consultazione con il comitato di impresa che, se lo ritiene illegittimo, ricorre al giudice. Che può scegliere tra reintegro e risarcimento. Quindi il reintegro è possibile (ma non obbligatorio) ma è applicato in pochi casi. Questo perché la giurisprudenza tedesca opta per la tutela piena e reale solo se c'è una proficua ripresa della collaborazione tra datore di lavoro e lavoratore. Quando cioè è possibile un effettivo ritorno in azienda. Un licenziamento è considerato illegittimo quando è basato su fattori inerenti la capacità o le qualità o la condotta del lavoratore. Inoltre per i licenziamenti non economici non è prevista una indennità di licenziamento salvo diversa previsione dei contratti collettivi

REGNO UNITO

Discrezionalità del giudice

Nel Regno Unito la reintegra del dipendente (in un medesimo posto, «reinstatement», o in un posto diverso e comparabile a parità di retribuzione, «reengagement») è prevista dalla legge, ma applicata molto raramente. C'è una forte discrezionalità del giudice (nell'ordine di reintegra). Ma se il giudice ritiene non praticabile il reintegro opererà per una sanzione economica di tipo risarcitoria. La prassi evidenzia come molto spesso i giudici preferiscano condannare al pagamento di una somma di denaro piuttosto alta e che viene ulteriormente incrementata qualora il datore non abbia rispettato la procedura prescritta per il recesso. Il riconoscimento economico (per i licenziamenti ingiustificati) ha dei limiti e comunque varia a seconda dell'anzianità di servizio

SPAGNA

Dopo la riforma Rajoy

La reintegra è divenuta facoltativa in quanto l'imprenditore può optare per il solo risarcimento del danno in favore del lavoratore corrispondendo una somma che al massimo non può superare i 33 giorni per anno di lavoro invece dei 45 precedenti. La riforma Rajoy in Spagna è intervenuta cercando di rendere meno rigido il mercato del lavoro, in primis innalzando da 6 mesi a un anno il periodo massimo di prova durante il quale è consentito alle parti il libero recesso. Il dipendente a tempo pieno, poi, può essere licenziato anche senza giusta causa. L'azienda è tenuta solo a versargli un risarcimento. Il giudice può emettere sentenza di reintegra in caso di licenziamento illegittimo ma l'impresa può non reintegrare il dipendente pagando un indennizzo

ITALIA

Con la legge Fornero

Nel 2012 è stato modificato l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. L'obiettivo era quello di marginalizzare la reintegra. Ma l'intervento è stato troppo complesso, e soprattutto troppo interpretabile da parte dei giudici. La norma oggi prevede tante conseguenze diverse a seconda del licenziamento. Per i discriminatori c'è la reintegra più un risarcimento, per i disciplinari, di base, solo indennità tra 12 e i 24 mesi, ma se il disciplinare è fondato su fatti falsi scatta la reintegra più

indennità fino a 12 mesi. Se il licenziamento è fondato su motivi fisici: reintegra più indennità fino a 12 mesi. Se economico: solo indennità (ma se manifestamente insussistente, reintegra più indennità). Per i collettivi: reintegra se si violano i criteri di scelta, per gli altri casi, indennità

