

LICENZIAMENTI, LA VIA EUROPEA

15 maggio 2000

Si riparla di un referendum sull'istituto della reintegrazione nel posto di lavoro. Una misura senza dubbio di alto valore simbolico eppure poco usata anche nei sistemi dove sarebbe formalmente previsto. Italia e Portogallo sono gli unici due Paesi ad avere leggi così strutturate.

Il confronto con le esperienze di altri Paesi viene troppo spesso strumentalizzato a fini di parte. Dovrebbe invece essere considerato un utile laboratorio sperimentale dove verificare in anticipo la percorribilità di soluzioni che si intendono adottare o, quantomeno, considerare nel proprio ordinamento nazionale.

Così, nel caso del referendum sull'istituto della reintegrazione nel posto di lavoro, non è tanto interessante accertare nel nostro caso se la reintegrazione sia un'anomalia italiana o meno, quanto rilevare la pratica applicativa dei regimi reintegratori. E, a questo proposito, la risposta è senz'altro univoca. Si tratta di uno strumento ad alto valore simbolico per il lavoratore e le organizzazioni sindacali, quanto ormai ben poco utilizzato anche nei sistemi dove sarebbe formalmente previsto. Senza dimenticare che tutto ciò riguarda solo l'Europa. Nel resto del mondo (con cui il confronto competitivo non è meno agguerrito) si tratta di un istituto ancor meno significativo.

Il regime italiano in tema di reintegrazione non è unico in Europa. Anche in Portogallo il lavoratore può pretendere, in caso di licenziamento riconosciuto illegittimo, di essere reintegrato nel posto di lavoro, naturalmente in aggiunta alle retribuzioni arretrate. Salva restando ovviamente la possibilità di optare per un'indennità compensativa graduata a seconda dell'anzianità di servizio. Una disciplina analoga esiste in Austria, anche se i casi di effettiva utilizzazione della reintegra sono piuttosto rari. All'estremo opposto troviamo qualche Paese dove di reintegrazione non si parla neppure. In Danimarca il risarcimento corrisposto al lavoratore ingiustamente licenziato può arrivare a un anno di retribuzione. Anche in Belgio non c'è un diritto alla reintegrazione. Un sistema in tutto simile a quello della Finlandia, dove tuttavia il prestatore ingiustamente privato del posto di lavoro ha diritto, oltre a un risarcimento, a interventi di formazione che conservino o anche migliorino la sua professionalità. Una soluzione molto originale che converrebbe approfondire.

Esistono poi ordinamenti dove la reintegrazione è un istituto senz'altro previsto, ancorché in forma diversa rispetto all'ordinamento italiano. In Francia la pronuncia di illegittimità può comportare un ordine di reintegrazione. Tuttavia il datore di lavoro non è comunque tenuto a dar corso all'ordine del conseil des prud'hommes, potendo liberarsi corrispondo un'indennità sostitutiva fino a un massimo di 39 settimane di retribuzione.

Quanto alla Germania è già significativo il dato secondo cui la soluzione risarcitoria interviene nel 95% dei casi di licenziamento illegittimo e solo il 2% dei lavoratori che intentano un ricorso contro il datore di lavoro effettivamente viene reintegrato. È vero, però, che recenti orientamenti giurisprudenziali (a seguito di una fondamentale decisione della Corte federale del lavoro del 1985) hanno rafforzato la prospettiva reintegratoria. Durante lo svolgimento del processo sul ricorso contro il licenziamento, il lavoratore ha diritto a continuare a prestare la propria attività e ciò ha indebolito la posizione del datore che intenda eccepire l'impossibilità di mantenere in organico il lavoratore dopo l'avvenuto riconoscimento dell'illegittimità del licenziamento.

A seguito di recenti riforme il sistema spagnolo si caratterizza per una maggiore semplicità, consentendo la quantificazione anticipata del costo del licenziamento come strumento per incentivare i rapporti a tempo indeterminato. Il lavoratore ha diritto di richiedere la reintegrazione, ma il datore di lavoro può opporre un rifiuto motivato corrispondo un'indennità pari a 45 giornate lavorative per ogni anno di anzianità (fino alla concorrenza di 42 mensilità), più gli arretrati. Per quanto riguarda i danni lamentati per mancata (o irregolare) reintegrazione, può essere determinata un'ulteriore indennità fino ad un massimo di 15 giorni per anno di lavoro, senza superare le 12 mensilità. Un sistema ancor più originale esiste nei Paesi Bassi dove la risoluzione del contratto deve essere preventivamente autorizzata dall'autorità amministrativa competente. Si tratta di una soluzione

senz'altro unica nel panorama comparato, particolarmente apprezzata sia dalle organizzazioni sindacali sia dai piccoli imprenditori. Tuttavia si sta assistendo a una progressiva erosione di tale procedura. Qualora invochi ragioni particolarmente gravi, l'imprenditore può procedere al licenziamento anche senza attendere la prescritta autorizzazione: i più recenti orientamenti giurisprudenziali riconoscono alla parte datoriale la possibilità di liberarsi corrispondendo un'indennità risarcitoria.

Non dissimile è la situazione della Svezia, un altro Paese frequentemente richiamato nei dibattiti di questi giorni. Certamente il giudice può ordinare la reintegrazione del lavoratore ingiustamente licenziato. Tuttavia non sono mai state elaborate dalla giurisprudenza soluzioni forti comparabili con il nostro articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Accade quindi che il datore di lavoro non ottemperi all'ordine di reintegrazione, liberandosi mediante la corresponsione di un'indennità fra le 16 e le 48 mensilità, a seconda dell'età e dell'anzianità di servizio del prestatore. Questo assetto regolatorio, introdotto nel 1974, è rimasto inalterato nella sostanza anche a seguito delle riforme del 1982. Altri Paesi appartengono a questo tipo di sistemi dove è in sostanza riconosciuta al datore di lavoro la possibilità di non aderire alla reintegrazione eventualmente disposta dall'autorità che si è pronunciata sulla infondatezza del licenziamento. Non si tratta soltanto del Regno Unito e dell'Irlanda, contesti abbastanza lontani dal nostro per tradizione giuridica. La soluzione risarcitoria è sempre possibile anche in Norvegia, in Grecia e in Lussemburgo.