

29 settembre 2014

La disciplina negli altri Paesi

Articolo 18, licenziamento e reintegro. Come funziona in Europa Il Jobs Act italiano a confronto con i modelli delle altre nazioni.

Il dibattito intorno al Jobs Act, la proposta di riforma del mercato del lavoro del governo Renzi, ruota intorno all'articolo 18, dividendo le posizioni all'interno di sindacati, dell'esecutivo e del Partito Democratico. Licenziamento e reintegro sono i due termini più usati nel confronto di queste ore. In ballo c'è la modifica della disciplina sul licenziamento illegittimo di un lavoratore che obbliga, solo in aziende con più di 15 dipendenti, il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore al suo posto nel caso un giudice non riesca ad accertare un motivo valido per il licenziamento.

La riforma Fornero

Una prima riforma dell'articolo 18 è intervenuta con la legge Fornero nel 2012: le nuove norme hanno superato l'automatismo tra licenziamento ritenuto illegittimo e il reintegro del lavoratore, distinguendo tra tre tipi di licenziamento: discriminatorio, disciplinare ed economico. A seconda dei casi il giudice può decidere per una reintegrazione con risarcimento (integrale o limitato) o per la sola indennità risarcitoria.

La proposta di Renzi e la Germania

Più volte il presidente del Consiglio ha ribadito che la riforma del mercato del lavoro, dovrà ispirarsi al modello tedesco. Per quanto riguarda il capitolo sui licenziamenti in Germania il giudice può ordinare all'azienda, a fronte di un licenziamento illegittimo, la possibilità di reintegrare il lavoratore in azienda. Ma la differenza sostanziale con il nostro Paese è che in Germania la disciplina sui licenziamenti si applica solo per la aziende con almeno 10 dipendenti (15 in Italia) e nelle aziende più grandi è fondamentale il ruolo di mediazione svolto dal Consiglio di fabbrica, che deve essere obbligatoriamente informato in caso di richiesta di licenziamento da parte dell'azienda e valuta in prima istanza la fondatezza dell'iniziativa dell'impresa. Nei casi in cui il reintegro sia impraticabile il datore di lavoro deve risarcire il lavoratore con un'indennità da 12 a 18 mensilità in base all'anzianità di lavoro. Il giudice può stabilire anche una quota aggiuntiva. Il lavoratore poi ha diritto a prestare la sua attività durante la vertenza giudiziaria.

Come funziona in Europa

Per quanto riguarda gli altri paesi europei bisogna ricordare che le nazioni appartenenti all'Ue rispondendo all'articolo 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Ue, che è stata resa fonte giuridicamente vincolante in seguito all'entrata in vigore del Trattato di Lisbona. In particolare l'articolo 30 stabilisce che: *“Ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali”*.

La carta dice che, al di là delle leggi nazionali, ogni lavoratore deve essere tutelato contro un licenziamento ingiustificato.

Francia

L'ordine di reintegro è ammesso ma non può essere imposto. La somma del risarcimento per il lavoratore va da un minimo di 6 mensilità a oltre 24. In alcuni casi è prevista anche un'indennità che varia in base al danno subito.

Regno Unito

Nessun diritto di reintegro. Il risarcimento prevede un rimborso base pari a 6600 sterline, un importo compensatorio di 12mila sterline ed eventualmente degli importi speciali. L'unico caso in cui è ammessa il reintegro del lavoratore è quella di licenziamento per "motivo illecito", come la discriminazione per motivi politici o razziali.

Spagna Per l'attuale legge spagnola l'ordine di reintegro è facoltativo. Il datore di lavoro può optare per il risarcimento al lavoratore tramite un'indennità pari a 33 giornate lavorative per ogni anno di anzianità, più gli arretrati. Nel corso dei primi 12 mesi di lavoro entrambe le parti possono recedere liberamente il contratto.

Portogallo

Reintegrare il lavoratore licenziato ingiustamente è obbligatorio per il datore di lavoro. La decisione del giudice è basata su un'analisi dei costi connessi con la (prevista) riorganizzazione aziendale e dei benefici economici che l'azienda trae dal licenziamento. Il dipendente può scegliere tra il reintegro e il pagamento delle mensilità arretrate, o un'indennità pari a una mensilità per ogni anno di servizio.

Grecia

Anche in questo paese è ammesso l'ordine di reintegro. Il risarcimento per il lavoratore, inoltre, è un'indennità per il periodo tra la data del licenziamento e la decisione del giudice. Il giudice deve valutare la legittimità del licenziamento in base al giudizio sul bilanciamento tra esigenze dell'impresa e del lavoratore.

Olanda

Il datore di lavoro può scegliere se reintegrare il lavoratore o in alternativa versargli un'indennità. Qui il datore di lavoro che intende licenziare deve però sottoporsi preventivamente a un'autorizzazione amministrativa finalizzata a vagliare la "ragionevolezza" del recesso.

Austria

Quando una persona è licenziata ingiustamente, il datore di lavoro è obbligato a reintegrarla e a pagare un risarcimento, comprensivo della liquidazione e di una somma uguale allo stipendio che avrebbe dovuto essere percepito nel periodo tra il licenziamento e la conclusione legale del caso. Il giudice è però tenuto a valutare la legittimità del licenziamento in base ad un giudizio di 'bilanciamento' tra le esigenze dell'impresa e l'interesse del lavoratore a mantenere il posto di lavoro.

Belgio

In questo Paese non esiste per il lavoratore il diritto al reintegro, pur essendo quest'ultimo possibile, ma al risarcimento, che comprende il periodo di preavviso e un rimborso danni pari a sei mensilità.

Danimarca

La legge danese ammette l'ordine di reintegro del lavoratore licenziato ingiustamente e stabilisce un risarcimento pari a un anno di retribuzione.

Svezia

Il licenziamento può avvenire solo per grave disobbedienza o per ristrutturazione dell'azienda. Il giudice può imporre il reintegro o il risarcimento dei danni più le retribuzioni maturate dal momento del licenziamento fino al termine della sentenza. Se il datore di lavoro nega il reintegro deve corrispondere un'indennità che va da 16 a 48 mensilità. Il lavoratore licenziato ha la priorità nelle nuove assunzioni.