

Come funziona il "modello tedesco"

L'indennizzo è diventato la strada maestra nei casi di licenziamento individuale nelle fabbriche tedesche. Il ricorso al giudice è l'eccezione ma è lui che sceglie tra **risarcimento economico** o reintegro in azienda

TONIA MASTROBUONI
TORINO

Tre anni fa fece molto discutere in Germania il cosiddetto «caso Emmely». Una cassiera di un supermercato rubò due gettoni per il vuoto a rendere da un euro e trenta. Venne licenziata in tronco, dopo 31 anni di onorato servizio. Il caso suscitò un enorme scalpore in Germania e attraversò vari gradi di giudizio in tribunale. Ma per due volte i magistrati decisero che era colpevole: il rapporto di fiducia con il datore di lavoro, ma anche con i clienti, era irrimediabilmente compromesso. Solo un terzo tribunale, la Corte federale del lavoro, le diede ragione. Ritenne che 1,30 euro di infrazione non potessero spazzare via un trentennio di carriera impeccabile. E lei è tornata a lavorare nel supermercato.

La domanda in questi casi nasce spontanea: a chi è convenuto il reintegro? In Germania, il caso Emmely è statisticamente l'eccezione che conferma la regola. Il rientro in azienda è un caso rarissimo. Eppure, anche nel paese di Angela Merkel non si può essere licenziati senza giusta causa. Come in tutta Europa, del resto. La Carta dei diritti fondamentali sancisce che nessuno può essere buttato fuori da un'azienda senza un motivo oggettivo e accertabile.

La verità è che in Germania ci si è resi conto che in molti casi è anche nell'interesse del lavoratore negoziare un lauto indennizzo invece di farsi riassumere in un posto di lavoro dove il clima rischia di non essere più particolarmente «salubre», al rientro.

La differenza sostanziale con l'Italia, dove Elsa Fornero sta pensando al «modello tedesco» in particolare per il licenziamento disciplinare - sta nel ruolo del giudice. In Germania è lui che decide se reintegrare o meno il lavoratore, nel caso di allontanamento dal posto di lavoro. In Italia: se la sentenza dà ragione al licenziato, è previsto sia l'indennizzo sia il reintegro. Ed è noto che il vero deterrente per i datori di lavoro non è quello economico, ma l'obbligo a far rientrare il lavoratore al suo posto. Spesso dopo tantissimo tempo: i due economisti Andrea Ichino (Università di Bologna) e Paolo Pinotti (Bocconi) l'hanno calcolato. A Roma i processi per licenziamento durano in media 429 giorni, a Milano 266 e 200 a Torino.

I numeri tedeschi dipingono un quadro molto diverso: nell'84 per cento dei casi il magistrato opta per l'obbligo al risarcimento economico; solo al 16 per cento viene riconosciuto il diritto al rientro nel posto di lavoro. E anche in quei casi, spiega il giuslavorista Pietro Ichino, «i lavoratori si op-

pongono quasi sempre» e ottengono un risarcimento che si aggira in genere attorno a una mensilità lorda per ogni anno di anzianità accumulata.

Il risultato è che la quota reale di lavoratori sui quali il giudice invece insiste e che vengono reinseriti nel vecchio posto di lavoro, «è attorno al 5 per cento. E quasi sempre si tratta di casi di discriminazione o di rappresaglia antisindacale».

Il risultato, insomma, è che se in Germania il giudice dà ragione al lavoratore, solo in un caso su venti torna al posto di lavoro, solo in caso di discriminazioni gravissime. Certo, dal punto di vista del datore di lavoro il fatto che sia comunque il giudice a decidere lascia un margine di aleatorietà - e funziona ancora da deterrente. Ma di recente la Repubblica federale ha migliorato la legislazione sul lavoro, in modo da ridurre al minimo anche il ricorso ai tribunali.

Dal 2004, infatti, con l'introduzione delle riforme Hartz IV dell'ex cancelliere Gerhard Schroeder è arrivata anche una legge che incoraggia le aziende a mettersi d'accordo subito su un risarcimento congruo con il lavoratore licenziato. Se accetta, il caso si chiude là. Non solo: se decide comunque di andare avanti, va in tribunale e perde, «rischia di rimanere con un pugno di mosche», sintetizza Ichino. Senza reintegro e senza soldi. Il risultato è che ormai la maggior parte dei casi di licenziamento, in Germania, si risolvono prima del ricorso al giudice.

IN ITALIA
Le cause durano in media 429 giorni. Spesso si chiudono con reintegro e risarcimento

OPPOSIZIONE
Viene fatta dal lavoratore tedesco quasi sempre per alzare la cifra dell'indennizzo

I numeri
16%
Il reintegro in Germania
I giudici in Germania lo ordinano molto raramente
50%
La scelta delle vie legali
Molto raramente il lavoratore tedesco decide di rivolgersi al giudice

0
Se si perde la causa
Se il lavoratore perde la causa di lavoro perde anche il diritto al risarcimento