

**La Germania** Nella recessione del 2009 le parti sociali hanno deciso di mantenere i posti e le competenze per poi ripartire prima con la ripresa

## Il modello tedesco? Tagli decisi con i sindacati, nome per nome

FRANCOFORTE — In questi giorni è stato più volte evocato il modello tedesco per il licenziamento individuale o collettivo. E può stupire, ma secondo gli esperti il primo è ritenuto quasi più protettivo di quello italiano, mentre la forza del modello industriale tedesco si basa invece più sulla contrattazione collettiva. Grazie anche all'istituto della *Mitbestimmung*, la compartecipazione dei rappresentanti dei lavoratori alle decisioni di impresa negli organi di sorveglianza, alla base del «sistema del consenso» tedesco, diventato famoso in tutto il mondo.

La legge sulla tutela dai licenziamenti (*Kündigungsschutzgesetz*), generalmente applicato in aziende con almeno dieci dipendenti, distingue fra tre tipi di licenziamento: per motivi personali, per motivi disciplinari o per motivi aziendali. Il primo (*personenbedingte Kündigung*) è possibile, ad esempio, in caso di frequenti malattie brevi o in presenza di una malattia molto lunga. Per il licenziamento disciplinare (*verhaltensbedingte Kündigung*), occorre almeno un motivo specifico e se questo manca, sarà difficile al datore di lavoro ottenere ragione nel corso di un processo. In Germania, spiega ad esempio l'avvocato Ro-

dolfo Dolce, dello studio Dolce e Lauda, esperto italo-tedesco in diritto del lavoro, «il diritto individuale non è molto diverso da quello italiano. Anche in Germania il dipendente può impugnare il licenziamento e chiedere il reintegro nell'azienda. E il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore senza uno specifico motivo. Al punto che quest'ultimo può anche rifiutarsi e impedire il licenziamento».

Ma il vero e proprio «modello tedesco» entra in gioco soprattutto per i licenziamenti collettivi. Quelli decisi per motivi aziendali, per i quali il datore di lavoro deve rispettare alcuni criteri sociali, come la durata d'appartenenza del dipendente all'impresa, la sua età e gli obblighi di mantenimento del dipendente (chi ha famiglia è avvantaggiato rispetto ai single). Quando un'azienda deve ridurre il personale, è prevista una procedura normativa precisa, che non ha riferimenti analoghi in Italia. Secondo questa procedura i datori di lavoro trattano direttamente con le Commissioni interne (*Betriebsräte*), formate da rappresentanti aziendali eletti dai dipendenti, i quali fanno parte dell'organico della società. E le parti si mettono d'accordo su una lista di persone da licenziare, alla quale



**Protesta** Lavoratori iscritti alla Ig-Metall

è praticamente impossibile sottrarsi. È di questi giorni, ad esempio, la preparazione di una «lista nera» per la catena di prodotti per drogheria Schlecker, in procedimento di insolvenza. Oltre a indennità individuali facoltative, sono previsti sussidi di disoccupazione per la durata di 12-18 mesi. In questo processo decisionale le organizzazioni sindacali esterne di categoria, come Ig-Metall, intervengono, su base consulti-

va, ma controllano il rispetto dell'obbligo di non uscire dal contratto di categoria su base regionale. Se datori di lavoro e *Betriebsräte* non raggiungono l'accordo, è previsto il ricorso a un arbitrato, da parte di un giudice del lavoro scelto dalle parti. Nel corso della crisi del 2009, le parti sociali, per sostenere i consumi, hanno invece deciso di evitare i licenziamenti di massa. Hanno invece optato per mantenere la mano d'opera esperta, anche a orario ridotto, con una specie di cassa integrazione sovvenzionata dal governo guidato dalla cancelliera Angela Merkel. Così, quando l'economia è ripartita, l'Azienda Germania è stata in grado di soddisfare le richieste di prodotti da tutto il mondo. Nella storia delle ristrutturazioni fanno la parte del leone le grandi aziende come Volkswagen, Daimler, Siemens, Bosch, Bmw, tutte con contratti aziendali separati e migliori di quelli di categoria. E con i capi dei sindacati di fabbrica diventati famosi quasi quanto i Ceo dei grandi gruppi, come ad esempio Bernd Osterloh di Vw o Klaus Franz, meglio noto come «Mister Opel».

**Marika de Feo**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Nuovo articolo 18**

LEMBRIMA NON È A BOMBINA  
COSÌ SI VA DAI VITI AI QUERC

LEGGI IL NUOVO PIANO DI INVESTIMENTI PER IL 2012