

Avvocati. A confronto giuslavoristi europei e statunitensi

La crisi incrementa il contenzioso

Mauro Pizzin
MILANO

/// In materia di **diritto del lavoro** la differenza tra Paesi "iper-garantisti" e altri dalla legislazione più "liberal" ha un'incidenza relativa nel calmierare il contenzioso fra aziende e occupati.

Ha detto questo il convegno organizzato ieri a Milano dallo studio legale **LabLaw**, in collaborazione con L&E Global Alliance e American Chamber of commerce in Italy. All'incontro, intitolato, «Processi di assunzione e di licenziamento nell'ordinamento giuridico dei principali stati europei e degli Stati Uniti» sono intervenuti studi di Francia, Spagna, Germania, Gran Bretagna e Stati Uniti (per l'Italia LabLaw), che hanno analizzato temi quali l'utilizzo dei contratti flessibili, i licenziamenti e le riorganizzazioni aziendali.

«Occasioni come queste - ha dichiarato Luca Failla, socio fondatore di LabLaw - fanno capire come al nostro diritto del lavoro non manchi nulla. Troppo spesso siamo considerati il fanalino di coda europeo, ma alla fine le stesse problematiche che ritroviamo quotidianamente le affrontano anche i nostri colleghi stranieri, sia in Europa, sia negli Stati Uniti».

La discussione è partita dalle modalità d'ingresso nel mondo del lavoro. Su questo fronte la crisi ha aumentato l'interesse delle aziende per i freelance, con aumento del rischio di contenziosi. «Negli Stati Uniti - ha spiegato Steve Baderian di Jackson Lewis Llp - vengono promosse ormai molte class action per contributi non versati da lavoro subordinato mascherato. Nel contratto di assunzione è quindi fondamentale definire il grado di dipendenza del lavoratore».

La differenza tra le legislazioni è emersa in maniera più sensibile sui contratti a termine. «Nel Regno Unito c'è molta flessibilità - ha evidenziato Nick Dent di Clyde&Co -: una persona assunta a tempo indeterminato nei primi due anni può essere licenziata con preavviso. Esistono vari tipi di contratto in entrata, fra cui uno a zero ore in cui c'è il vincolo di subordinazione, ma senza garanzia per il dipendente di lavorare nel corso del mese».

Gran Bretagna a parte, negli altri Paesi la diffidenza verso il tempo indeterminato accomuna i datori di lavoro. «In Spagna - ha sottolineato Ivan Suárez de Vivero -

dal 2012 esiste un "contratto imprenditoriale" con un anno di prova e sconti fiscali, ma i nostri clienti insistono sull'accordo a termine nonostante sia più rischioso».

Il tema del contenzioso è diventato preminente quando si è parlato di licenziamenti individuali e collettivi, con reintegro quasi sempre previsto solo per taluni casi e limitazioni del risarcimento danni.

Sul primo fronte, il rischio per le aziende di essere citate per discriminazione all'estero è risultato più elevato che in Italia. Specie se la valutazione della "performance" del dipendente tocca persone avanti con gli anni. «In Germania - ha chiarito Kara Preedy di Pusch Wahlig Legal - si è tentato di introdurre per i manager clausole di recesso legate all'età, anche con sostanziose buonuscite, ma i rischi di citazione in giudi-

SOTTO LALENTE

Problemi comuni

in materia di contratti

d'ingresso e licenziamenti

L'aumento dei «freelance»

fa crescere il rischio cause

zioso sono elevati». Più in generale, dimostrare che la persona non ha raggiunto la performance prevista è difficile ovunque e prima di licenziare la previsione di un'insoddisfazione dell'azienda va considerata prassi abituale. «Negli Usa - ha chiarito Baderian - si può licenziare liberamente, ma non per un motivo illecito. Ed è su questo punto che si giocano le partite nei tribunali, visto che spesso il licenziato per scarsa performance lamenta di essere stato discriminato. Fatto che, se provato, porta a risarcimenti onerosissimi».

Nel caso dei licenziamenti collettivi procedure complesse e tempistiche lunghe non sembrano essere, infine, un problema solo italiano. «In Francia - ha detto Olivier Kress, di Flichy Grangè Avocats - la gravosità aumenta assieme al numero dei lavoratori coinvolti e chiudere non è mai facile per il rischio di scioperi e interventi della politica». Un discorso che grosso modo può valere anche per la Germania, mentre in Gran Bretagna i tempi gli accordi si concludono al massimo fra 30 e i 45 giorni a seconda degli esuberanti.

