

supplemento a

Diritti & Lavoro

idee e strumenti per il sindacato

a cura di centro studi *diritti e lavoro*

Flash

dirittielavoro@gmail.com
www.dirittielavoro.it

Le leggi degli altri

Quadro comparato della
disciplina del licenziamento nei
paesi UE

Germania, Francia, Spagna, Svezia, Austria, Danimarca, Olanda, Portogallo, Polonia, Norvegia, Repubblica Ceca, Grecia Di ogni Paese analizzato, l'indice OCSE sulla rigidità in uscita (*strictness of employment protection*) che segnala il livello complessivo di compressione del potere di licenziare presente in ciascuno Stato. **L'Italia ha un indice di 1.77, tra i più bassi d'Europa.**

GERMANIA

(indice OCSE 3.00)

Il licenziamento deve essere notificato per scritto sia al lavoratore, che al consiglio di fabbrica eletto dai lavoratori (*Betriebsrat*). Il preavviso ha durata variabile a seconda dell'anzianità del lavoratore (minimo 4 settimane fino a 2 anni di anzianità, massimo 7 mesi oltre i 20 anni).

La violazione della procedura di notifica rende nullo il licenziamento (con conseguente reintegrazione del lavoratore). **Senza l'approvazione del consiglio di fabbrica il licenziamento non ha efficacia fino alla decisione del giudice sulla sua fondatezza se impugnato dal lavoratore.**

Il licenziamento è ammesso (rispettando le procedure) se “socialmente giustificato”, ovvero:

- per incapacità del lavoratore nello svolgere le mansioni assegnate;
- per inadempienze, che se gravissime (per es. reati) permettono il licenziamento in tronco;
- per esigenze economiche dell'azienda (crisi, riduzione di attività, processi di riorganizzazione).

E' principio generale dell'ordinamento che il licenziamento sia l'*extrema ratio*, ovvero che sia legittimo se il lavoratore non è riutilizzabile in alcun modo in azienda, anche attraverso una sua riqualificazione (obbligo di *repechage*). In caso di licenziamento economico (anche individuale) il datore deve rispettare i **“criteri sociali” di scelta** fissati dalla legge (principali: età e anzianità di servizio).

Sono nulli i licenziamenti discriminatori e di specifiche categorie di lavoratori (ad es.: donne in gravidanza, beneficiari di congedi, rappresentanti sindacali). I contratti collettivi spesso prevedono il divieto di licenziamento per i lavoratori ultra 55enni.

Il giudice che accerta l'invalidità del licenziamento ordina la reintegra del lavoratore e il pagamento delle retribuzioni non corrisposte dal licenziamento alla sentenza. **Datore e lavoratore possono richiedere un indennizzo sostitutivo della reintegra** (dai 12 ai 18 mesi di retribuzione), che viene concesso dal giudice se accerta che nel caso di specie non è più possibile la proficua collaborazione tra le parti. Durante il giudizio di primo grado il lavoratore può ottenere la riammissione in servizio in base ad un giudizio sommario sulla legittimità del licenziamento ed i danni che esso può comportare; in tal caso diventa più difficile per il datore evitare la reintegra al termine del processo.

La normativa di tutela in caso di licenziamento non si applica nelle imprese con meno di 10 dipendenti. I giudici riconoscono però anche in questo caso il diritto alla reintegra o al risarcimento in base ai principi generali del diritto civile e della Costituzione.

FRANCIA

(indice OCSE 2.45)

Il licenziamento deve essere notificato per scritto al lavoratore con un preavviso di 1 o 2 mesi (nel primo caso se l'anzianità è inferiore a 2 anni). Il licenziamento economico va comunicato anche all'ispettorato del lavoro e al consiglio di fabbrica. Il licenziamento è legittimo se dovuto a comportamenti del lavoratore o a ragioni economiche, cioè legato a esigenze organizzative o produttive dell'azienda. **Le ragioni (sia personali che economiche) devono essere “reali e serie”; si tratta di un principio non derogabile** che ha portato, prima, alla censura da parte della giurisprudenza, poi, all'abrogazione del CNE (*Contrat nouvelles embauches*) introdotto nel 2005, in base al quale le imprese con meno di 20 dipendenti potevano licenziare dietro indennizzo i neoassunti nei primi 2 anni di occupazione senza possibilità di controllo da parte del giudice.

Per licenziare per motivi economici il datore deve dimostrare di non poter utilizzare in alcun modo il lavoratore in azienda (o anche in diverse aziende di un gruppo) (obbligo di *repechage*). In ogni caso **deve essere predisposto un “piano sociale”, anche per determinare i criteri per scegliere il/i lavoratore/i da licenziare**. In caso di nuove assunzioni il lavoratore ha diritto di essere riassunto con priorità entro un anno dal licenziamento.

In caso di licenziamento illegittimo il giudice condanna il datore ad un risarcimento (minimo 6 mesi di retribuzione; di norma tra i 12 e i 24, ma può essere anche superiore). Nelle imprese con meno di 11 dipendenti e per i lavoratori con meno di 2 anni di anzianità non si applicano i minimi di legge ed il risarcimento dipende dalla prova dei danni da parte del lavoratore.

Il giudice può proporre alle parti la reintegra al posto del risarcimento; ma entrambe possono rifiutarla. **La reintegra è obbligatoria nei seguenti casi: licenziamento discriminatorio, cessazione del rapporto conseguente a molestie sessuali o personali (mobbing), donna in gravidanza, lavoratore infortunato, mancata autorizzazione del consiglio di fabbrica in caso di licenziamento di un rappresentante dei lavoratori, licenziamento economico con successivo annullamento del piano sociale da parte del Tribunale.**

Nel 2008 (dopo il fallimento del CNE) è stata introdotta una forma speciale di risoluzione consensuale (*rupture conventionnelle*) del rapporto (sottoposta ad una specifica procedura amministrativa) che garantisce al lavoratore tutele sociali in vista della rioccupazione (formazione, reddito, previdenza complementare) e riduce i rischi di ricorso per il datore.

SPAGNA

(indice OCSE 2.46, ma prima delle ultime riforme)

Il licenziamento va comunicato per scritto al lavoratore ed agli organismi di rappresentanza dei lavoratori.

Il licenziamento è previsto per motivi disciplinari (gravi inadempimenti) o per motivi oggettivi, individuati dallo Statuto dei lavoratori:

- incapacità del lavoratore emersa al termine del periodo di prova
- incapacità di adattamento alle trasformazioni tecniche e produttive, dopo almeno due mesi di riqualificazione
- eccessiva morbilità
- necessità di sopprimere posti di lavoro per motivi economici, in conseguenza di scelte organizzative o produttive (anche per aumentare l'efficienza e la produttività dell'azienda)

Su quest'ultimo motivo è intervenuto il **Real Decreto-ley n. 3/2012 del 10 febbraio 2012** del neo governo di centro-destra. In base ad essa, è **“motivo oggettivo legittimo” di licenziamento una situazione economica negativa dell'azienda come l'esistenza di perdite, attuali o anche soltanto previste (eventi futuri), o la diminuzione persistente (almeno 9 mesi consecutivi) degli ingressi o delle vendite.**

Il licenziamento è illegittimo (*despido improcedente*) quando non sono provati i motivi previsti dalla legge e quando sono stati violati gli obblighi procedurali. **In tal caso è prevista la reintegra, ma il datore può chiedere di evitarla pagando un indennizzo quantificato dal giudice entro i parametri di legge.** Con il Real Decreto-ley n. 3/2012, l'entità dell'indennizzo è stata portata a 33 giorni di retribuzione per anni di impiego (da 45 che erano), fino ad un massimo di 24 mesi (da 42 che erano). La scelta tra reintegra e indennizzo spetta sempre al lavoratore se è rappresentante sindacale in azienda.

In caso di licenziamento legittimo per motivi oggettivi al lavoratore spetta un'indennità pari a 20 giorni di retribuzione per anno (fino ad un massimo di 12 mesi).

Il licenziamento è comunque nullo e la reintegra obbligatoria se il giudice accerta che è avvenuto per uno dei seguenti motivi: motivi discriminatori; violazione di un diritto fondamentale del lavoratore costituzionalmente garantito o delle sue libertà politiche; stato di gravidanza e lavoratore in congedo (fino al nono mese dopo il ritorno al lavoro) o in orario ridotto per motivi familiari; lavoratore che ha subito una violenza di genere (in base alla specifica normativa in materia).

SVEZIA

(indice OCSE 2.86)

Il licenziamento deve essere notificato per scritto sia al lavoratore che al sindacato; con quest'ultimo, in caso di licenziamento per motivi economici, si apre una procedura di consultazione o di vera e propria negoziazione che può durare fino a 6 mesi. Il preavviso ha una durata minima di 1 mese (anzianità inferiore a 2 anni) ed una massima di 6 (anzianità superiore a 10 anni).

Il licenziamento è ammesso per motivi personali (che comprendono sia ripetute inadempienze, che scarso rendimento e mancanza di competenza, se non dovuta ad età o disabilità) o per ragioni economiche (crisi, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali, anche non dovute a difficoltà economiche). In ogni caso, il datore deve dimostrare che non è possibile ricollocare il lavoratore in altro modo nell'azienda (obbligo di *repechage*). **La legge regola rigidamente la scelta dei lavoratori da licenziare per ragioni economiche, in base al principio del “last in-first out” (chi ha più anzianità è licenziato per ultimo).**

Se il licenziamento è illegittimo il giudice ordina la reintegra e il pagamento delle retribuzioni non godute dal licenziamento fino alla sentenza. Raramente però la reintegra è applicata; se il datore rifiuta di eseguirla viene condannato ad un risarcimento che varia in ragione dell'anzianità di servizio (da 16 mesi $\leq$ 5 anni a 32 mesi $\geq$ 10 anni), oltre che al pagamento di una penale (circa 13 mila euro). Di norma (salvo diversa decisione del giudice) il licenziamento non ha efficacia fino alla sentenza che decide la controversia.

AUSTRIA

(indice OCSE 2.37)

Il licenziamento deve essere notificato per scritto prima al consiglio di fabbrica (che ha una settimana per replicare) poi al lavoratore. La mancata comunicazione rende nullo il licenziamento. Il consiglio di fabbrica può opporsi al licenziamento, accettarlo o non esprimersi. Il datore deve informare nuovamente il consiglio dell'avvenuta notifica del licenziamento al lavoratore.

La durata del preavviso varia a seconda dell'anzianità per gli impiegati (da 6 settimane a 6 mesi) ed è di 14 giorni per gli operai (ma arriva fino a 5 mesi in alcuni contratti collettivi).

Per essere “socialmente giustificato” il licenziamento deve fondarsi su “seri motivi”, legati a comportamenti del lavoratore (anche scarso rendimento) o ad esigenze economiche del datore. In questo secondo caso deve essere dimostrato che il licenziamento è realmente necessario e non è possibile trasferire il lavoratore per evitarlo (obbligo di *repechage*). Devono essere considerate anche le conseguenze che il licenziamento determina sulle condizioni di vita del lavoratore, per compararle con le esigenze e le ragioni dell'azienda. **Se il consiglio di fabbrica non ha autorizzato il licenziamento, il lavoratore può richiedere una “comparazione sociale” tra la sua condizione e quella degli altri lavoratori che svolgono lo stesso lavoro.**

La legge individua una serie di motivi che rendono il licenziamento “inammissibile”, tra i quali: ritorsione per aver rivendicato un diritto, discriminazioni, lavoratori in procinto di svolgere il servizio militare o civile, lavoratore che abbandona il posto di lavoro per evitare un pericolo o agisce allo stesso fine (*droit de retraite*).

I rappresentanti sindacali e i lavoratori in congedo parentale possono essere licenziati solo in casi eccezionali, previa autorizzazione dei tribunali speciali del lavoro.

Sia il lavoratore che il consiglio di fabbrica (se non l'ha autorizzato) possono impugnare il licenziamento. Se il licenziamento è stato autorizzato dal consiglio di fabbrica, il lavoratore può impugnarlo solo perché “inammissibile”.

Se il giudice accerta l'illegittimità del licenziamento condanna il datore a reintegrare il lavoratore ed a versargli la retribuzione non corrisposta dal momento del licenziamento (salvo deduzione di quanto eventualmente guadagnato ad altro titolo). Il lavoratore se vuole può chiedere il risarcimento del danno al posto della reintegra.

DANIMARCA

(indice OCSE 1.63)

Il licenziamento deve essere notificato per scritto al lavoratore con un preavviso che varia a seconda dell'anzianità di servizio e della categoria: più lungo per gli impiegati (6 mesi per 10 anni di anzianità), più breve per gli operai (70 gg. dopo 6 anni). La maggior parte dei contratti collettivi prevede obblighi di consultazione a favore del sindacato.

Non esistono regole generali sui motivi di licenziamento. Ciò non significa che sia ammesso il licenziamento libero (*employment at will*, modello USA). Alla maggior parte degli impiegati si applicano regole previste dalla legge, mentre gli operai sono tutelati dai contratti collettivi. Per tutti valgono poi le forti tutele previste dalla normativa antidiscriminatoria e da altre leggi (ad es. in materia di parità di genere e di libertà di associazione).

Ne consegue che **il licenziamento non può essere “arbitrario” e deve sempre essere fondato su un “ragionevole motivo”, riconducibile o alla condotta del lavoratore o alle esigenze del datore.** Nel primo caso, è quasi sempre necessario che il licenziamento sia preceduto da richiami scritti, che permettano al lavoratore di modificare la propria condotta. Nel secondo caso, il datore deve dimostrare che la soppressione di uno o più posti di lavoro è realmente necessaria e che la scelta del lavoratore da licenziare non è avvenuta per ragioni discriminatorie (legate a sesso, religione, origini etniche).

Se il licenziamento è illegittimo al lavoratore spetta un indennizzo che varia a seconda della normativa e del contratto collettivo applicato. I principali contratti collettivi prevedono per gli operai un indennizzo pari a 52 settimane. **La reintegra è prevista in caso di violazione della normativa antidiscriminatoria, sulla parità di genere e sulla libertà di associazione (a tutela dell'attività sindacale in azienda). Anche molti contratti collettivi prevedono la reintegra come sanzione in caso di licenziamento “arbitrario”.** Di norma però il giudice (che ha discrezionalità in merito) concede la tutela indennitaria.

OLANDA

(indice OCSE 2.72)

La disciplina olandese è caratterizzata da un peculiare doppio regime di regolazione, che implica sempre l'attivazione da parte del datore di una procedura preventiva di controllo sulle ragioni del licenziamento. Il datore può chiedere l'autorizzazione a licenziare ad uno speciale organismo pubblico (UWF) che valuta la ragionevolezza delle ragioni addotte. L'UWF decide sentite le parti e consultato un comitato paritetico composto da membri di entrambe le parti sociali (la procedura dura da 4 a 6 settimane). Se l'autorizzazione è concessa, il datore comunica il licenziamento al lavoratore con un preavviso di durata diversa a seconda dell'anzianità di servizio (da 1 a 4 mesi). Se l'autorizzazione non è concessa, il licenziamento è annullabile dal giudice.

In alternativa alla procedura "amministrativa", il datore può rivolgersi al giudice per chiedere di accertare l'esistenza delle ragioni che giustificano il licenziamento. Questa procedura espone il datore a costi maggiori perché il licenziamento comporta sempre un indennizzo per il lavoratore, ma è più semplice e rapida (da 1 a 30 giorni).

L'autorizzazione a licenziare in entrambi i casi è concessa se il licenziamento ha un "fondamento ragionevole", cioè se è dovuto a ragioni economiche, al rendimento del lavoratore o a problemi insormontabili nella relazione tra le parti. Le ragioni economiche sussistono se c'è una situazione di sofferenza economica o una compressione effettiva dell'attività; non è sufficiente una mera flessione temporanea del livello di affari. Dev'essere anche dimostrata l'impossibilità di un diverso utilizzo del lavoratore. La scelta dei lavoratori da licenziare deve rispettare rigorosamente il criterio "last in- first out". Il licenziamento per scarso rendimento presuppone la prova che al lavoratore è stata data la possibilità di formarsi per un tempo ragionevole.

E' vietato (nullo) il licenziamento in caso di maternità, congedi, malattia, disabilità e dei rappresentanti sindacali.

Contro il licenziamento autorizzato dall'UWF il lavoratore può ricorrere in giudizio. Se il giudice valuta gli effetti del licenziamento "chiaramente irragionevoli", condanna il datore al pagamento di un'indennità o (più raramente) alla reintegra.

GLI ALTRI

In **Portogallo** qualsiasi ipotesi di licenziamento illegittimo (vizi procedurali, discriminazioni o assenza di giustificazione) comporta la reintegra e la condanna del datore a risarcire i danni materiali e morali, oltre che al pagamento della retribuzione non goduta fino all'effettivo reinserimento in azienda.

In **Polonia** se il giudice valuta il ricorso contro il licenziamento fondato ordina la reintegra con il pagamento della retribuzione non goduta nel periodo di inattività. Il datore può essere condannato ad un indennizzo se il giudice considera la reintegrazione nel posto di lavoro oggettivamente "impossibile o infruttuosa" (per la palese impossibilità di collaborare tra le parti). La legge identifica categorie di lavoratori che godono di speciali tutele e che sono sempre garantiti dalla reintegra (rappresentanti sindacali, membri di organi di governo locale e di altri organismi pubblici, lavoratrici in maternità e lavoratori in congedo per motivi familiari...).

In **Norvegia** (non UE) il licenziamento illegittimo non interrompe il rapporto di lavoro, con conseguente diritto del lavoratore alla reintegra ed alle retribuzioni non corrisposte. Il datore può chiedere al giudice di dichiarare comunque il rapporto risolto. Il giudice può decidere che la continuazione del rapporto è "chiaramente irragionevole", soppesando i reciproci interessi delle parti. In tal caso dichiara il rapporto risolto e condanna il datore a risarcire il lavoratore del danno subito (compresi i danni morali). Anche in caso di licenziamento legittimo il lavoratore può chiedere il risarcimento dei danni per la perdita del posto di lavoro in base ai principi del diritto civile.

Nella **Repubblica Ceca** qualsiasi licenziamento illegittimo è considerato nullo di diritto: il rapporto di conseguenza non va considerato interrotto e riprende dopo la sentenza del giudice, che condanna alla reintegra ed al pagamento delle retribuzioni non corrisposte.

Anche in **Grecia** quando il licenziamento è giudicato illegittimo per qualsiasi ragione il giudice dichiara il rapporto mai interrotto e ordina la reintegra con il pagamento della pregressa retribuzione.

Gli unici Stati membri dell'UE nei quali esiste la sola tutela risarcitoria/indennitaria ed il licenziamento illegittimo non dà mai diritto alla reintegra sono il Belgio (ad eccezione del caso di licenziamento di rappresentanti sindacali), la Finlandia ed il Lussemburgo (quest'ultimo non a caso è il paese europeo frequentemente scelto per regolare rapporti di lavoro di carattere internazionale, come quelli nel settore dei trasporti). Anche nel Regno Unito (che con 1.12 ha il più basso indice OCSE sulla rigidità in uscita tra i paesi UE) il giudice ha il potere di ordinare la reintegra (ma ciò avviene molto raramente). La soglia dei 15 dipendenti per l'applicazione della tutela reale esiste solo in Italia (indice OCSE 1,77) e il limite delle 6 mensilità per l'indennizzo da riconoscere in caso di licenziamento nelle piccole imprese è tra i più bassi d'Europa.