

Franco Toffoletto

I licenziamenti individuali nei principali paesi dell'Unione Europea



edito da
legalcommunity_{sf}



La Laboris Edit

TOFFOLETTO DE LUCA TAMAJO

Franco Toffoletto

I licenziamenti individuali nei principali paesi dell'Unione Europea

Milano 2013

I contributi dei paesi europei sono stati di:

Danimarca	<i>Norrbom Vinding</i>
Francia	<i>Capstan</i>
Germania	<i>Kliemt & Vollstädt</i>
Olanda	<i>Bronsgeest Deur Advocaten</i>
Polonia	<i>Raczkowski i Wspólnicy Sp. K.</i>
Portogallo	<i>pbbr</i>
Regno Unito	<i>Lewis Silkin LLP</i>
Spagna	<i>Sagardoy Abogados</i>
Svezia	<i>Elmzell Advokatbyrå AB</i>

La traduzione in italiano ed il coordinamento
dei contributi stranieri sono della dott.ssa Valentina Rovere.

Società editrice
Legalcommunity S.r.l.

Grafica e impaginazione
HHD • Kreita.com

Foto Copertina
© Kamaga

Tutti i diritti riservati.
È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi mezzo.

Sommario

Introduzione	7
Danimarca	17
Francia.....	25
Germania	31
Gran Bretagna	39
Olanda	47
Polonia.....	57
Portogallo	63
Spagna	69
Svezia	75
Appendice.....	81



Introduzione

«Tre gradi di latitudine capovolgono tutta la giurisprudenza, un meridiano decide della verità.»

Pascal (n. 144 [56], 1995)

1. Ormai, da molti anni, si discute sulla disciplina dei licenziamenti in Italia ed in particolare della necessità di modificare l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori¹, che, come è noto, stabiliva come l'unico rimedio in caso di licenziamento illegittimo fosse la reintegrazione nel posto di lavoro, oltre al risarcimento del danno pari a tutte le retribuzioni comprese tra data del licenziamento e l'ordine di reintegrazione, senza limiti. Altrettanto noto è il fatto che tale norma trovi applicazione soltanto per le aziende che occupino più di 15 dipendenti nella singola unità produttiva o più di sessanta sul territorio nazionale. Per le aziende che invece non soddisfanno tali requisiti, il rimedio per il caso di un licenziamento illegittimo è, di fatto, soltanto il pagamento di un importo, a titolo di risarcimento del danno, compreso tra due mensilità e mezzo e sei mensilità, fino ad un massimo di dieci in particolari circostanze. Anche i dirigenti sono esclusi dall'applicazione dei limiti sui licenziamenti, tranne le norme in tema di discriminazione. L'art. 18 cit. è stato modificato, non senza violente

1. V. Appendice.

polemiche, dalla legge n. 92 del 28 giugno 2012, entrata in vigore il 18 luglio 2012, cosicché oggi la reintegrazione non è più l'unico ed esclusivo rimedio ad un licenziamento invalido ma soltanto un rimedio residuale idoneo a sanzionare solo i casi più gravi ove il motivo indicato nel licenziamento non sussista e nei casi di licenziamento c.d. discriminatorio.

Questo importante intervento legislativo (e molti altri) sono la conseguenza di una situazione di difficoltà del nostro paese venutasi a creare in seguito ad una crisi economica che ha coinvolto l'intera area dell'euro e che ha indotto, il 5 agosto del 2011, Jean-Claude Trichet (a quel tempo presidente della Banca Centrale Europea e Mario Draghi, suo designato successore), a scrivere una lettera al Governo italiano chiedendo un intervento urgente in molte aeree, tra le quali quella della disciplina giuslavoristica e della contrattazione collettiva². In particolare, in quella lettera si scriveva « ... b) Vi è anche la necessità di riformare ulteriormente il sistema di contrattazione salariale collettiva, permettendo accordi a livello di impresa in modo da consentire di determinare i salari e le condizioni di lavoro tenendo conto delle esigenze specifiche delle aziende e rendendo questi accordi più rilevanti rispetto ad altri livelli di negoziazione. (...) «c) Dovrebbe essere adottata un'accurata revisione delle norme che regolano l'assunzione e il licenziamento dei dipendenti unitamente ad un sistema di assicurazione dalla disoccupazione e un insieme di politiche attive per il mercato del lavoro che siano in grado di facilitare la ricollocazione delle risorse verso le aziende ed i settori più competitivi». Inoltre, e non è secondario, la BCE incoraggiava il Governo italiano «a prendere immediatamente misure per garantire una revisione dell'ammi-

2. Il testo in inglese della lettera, relativamente al primo punto, è il seguente «*At the current juncture, we consider the following measures as essential: 1. We see a need for significant measures to enhance potential growth. A few recent decisions taken by the Government move in this direction; other measures are under discussion with social partners. However, more needs to be done and it is crucial to go forward decisively. Key challenges are to increase competition, particularly in services to improve the quality of public services and to design regulatory and fiscal systems better suited to support firms' competitiveness and efficiency of the labour market.*

a) A comprehensive, far-reaching and credible reform strategy, including the full liberalisation of local public services and of professional services is needed. This should apply particularly to the provision of local services through large scale privatizations.

b) There is also a need to further reform the collective wage bargaining system allowing firm-level agreements to tailor wages and working conditions to firms' specific needs and increasing their relevance with respect to other layers of negotiations. The June 28 agreement between the main trade unions and the industrial businesses associations moves in this direction.

c) A thorough review of the rules regulating the hiring and dismissal of employees should be adopted in conjunction with the establishment of an unemployment insurance system and a set of active labour market policies capable of easing the reallocation of resources towards the more competitive firms and sectors».

nistrazione pubblica allo scopo di migliorarne l'efficienza e la capacità di assecondare le esigenze delle imprese».

La lettera proseguiva suggerendo altre indispensabili azioni, alcune delle quali non sono ancora state assunte oggi.

Così, dopo vari tentativi abortiti, si è finalmente messo mano all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, riducendone un pochino la rigidità. Oggi, quindi, la reintegrazione non è più l'esclusivo rimedio all'invalidità del licenziamento, ma soltanto uno, ed auspicabilmente, in una posizione residuale. Il rimedio «ordinario», invece, dovrebbe essere il risarcimento del danno, compreso tra 12 e 24 mensilità di stipendio, o in taluni casi tra 6 e 12 mensilità.

Per chiarezza, tenuto conto di quello che si è letto durante il dibattito che ha preceduto la modifica legislativa, ma anche ahimè successivamente, è da sottolineare che l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori non si occupa oggi, ma non si è mai occupato, dei *motivi* del licenziamento ma sempre e soltanto dei *rimedi* conseguenti all'avvenuto accertamento da parte del giudice di un licenziamento illegittimo: cioè di un licenziamento nullo, perché in violazione di specifiche norme di legge (matrimonio, maternità, discriminazione, ecc.) oppure inefficace perché non comunicato per iscritto o, infine, annullabile, perché non sorretto da una giusta causa o da un giustificato motivo.

Veniamo, ora, alla nozione di giusta causa. Essa è definita dall'art. 2119 del codice civile, e consiste in una causa che «*non consenta la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro*». «*Neppure provvisoria*», perché il fatto (anche estraneo al rapporto di lavoro) su cui si fonda il licenziamento è talmente grave da incidere profondamente sul vincolo fiduciario che necessariamente sussiste in qualunque rapporto di lavoro, cosicché il rapporto non può durare neppure per il periodo di preavviso, che, invece, è dovuto alla parte che subisce il recesso per un licenziamento c.d. «ordinario».

Quest'ultimo è valido, invece, soltanto se è assistito da un «*giustificato motivo*», che è determinato, secondo l'art. 3 della l. n. 604 del 1966: «... *da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*»³.

Quindi, tale nozione si riferisce a due diverse fattispecie. La prima, c.d. «*licenziamento per motivi soggettivi o disciplinari*», riguarda un inadempimento, molto grave, agli obblighi del lavoratore determinati, in primo luogo, dall'art. 2104 c.c. che prevede che «*Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa...*», e dall'art. 2105, c.c., per il quale «*il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio*».

I comportamenti che integrano l'esatto adempimento del prestatore di lavoro possono, poi, essere integrati sia da parte del contratto individuale di lavoro che da parte della contrattazione collettiva, e possono determinare, in virtù della previsione dell'art. 2106 c.c. e dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, l'applicazione di sanzioni disciplinari c.d. «conservative» (del rapporto), diverse cioè, in virtù della loro minore gravità, rispetto al licenziamento.

Sul punto, è importante ricordare che la diligenza richiesta al prestatore di lavoro non è quella generica del «buon padre di famiglia», ma è una diligenza «specifica», che deriva dalla «natura» della prestazione lavorativa richiesta.

Diversa, invece, è l'ipotesi del c.d. «*licenziamento per giustificato motivo oggettivo*», contemplata dalla seconda parte della norma cit., e definita solo recentemente, con espressione fuorviante, «licenziamento economico».

Ribadendo ancora una volta che questa fattispecie esiste fin dal 1966, senza che sia intervenuta mai alcuna modifica, né prima né oggi per effetto della legge n. 92 del 2012, essa contempla, invece, il caso in cui il datore di lavoro ritenga necessario apportare una modifica all'attività produttiva e/o all'organizzazione del lavoro, per garantirne un migliore funzionamento. In buona sostanza, tralasciando aspetti secondari non rilevanti per quanto qui si vuole dire, tale nozione riconosce al datore di lavoro il diritto (già insito nell'art. 41 della Costituzione) di organizzare l'impresa nel modo che ritiene più efficiente. L'unica prova che, infatti, gli è richiesta da una giurisprudenza più che quarantennale ormai consolidata è che «quel» posto di lavoro non esiste più, anche se le relative mansioni o parte di esse, sopravvivano e vengano successivamente suddivise tra i

lavoratori rimanenti e purché non vi sia un'altra mansione equivalente disponibile da poter essere assegnata a quel lavoratore. Nessun riferimento, invece, fa la norma, alla situazione economica aziendale, che quindi è del tutto irrilevante ai fini della decisione, tenuto conto che il giudice non può mai sindacare le scelte imprenditoriali del datore di lavoro.

Tutte e tre le fattispecie esaminate sono regolate dall'art. 18, nel testo modificato nel 2012: quindi, nel caso in cui il giudice riconosca che il licenziamento è fondato su un fatto storico reale, ma vi sono dei vizi di forma o di sostanza riconoscerà al lavoratore non più la reintegrazione nel posto di lavoro, ma una somma di denaro compresa tra 6 e 12 mensilità nel primo caso oppure 12 e 24 mensilità, nel secondo caso.

Il giudice, tuttavia, dovrà (o potrà, nel caso del licenziamento per motivi oggettivi) ancora, nei casi in cui il licenziamento sia manifestamente infondato, perché il fatto storico posto a base del licenziamento non sussiste, condannare il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore ma, a differenza di quanto accadeva prima, dovrà limitare l'ulteriore risarcimento del danno (cioè il periodo compreso tra la data del licenziamento e la data della sentenza di reintegrazione) a dodici mensilità, anche se il lavoratore avrà perso un numero maggiore di stipendi. Il lavoratore, come prima, potrà rinunciare alla reintegrazione ricevendo un importo di 15 mensilità.

Vi sono alcuni casi specifici in cui, invece, come prima, il giudice non può che pronunciare una sentenza di reintegrazione: se il licenziamento è fondato su un motivo illecito o discriminatorio, se è stato effettuato in violazione del divieto di licenziamento per maternità o matrimonio, ecc. Lo stesso avviene nel caso di un licenziamento collettivo in cui il giudice accerti la violazione dei criteri di scelta.

2. Per comprendere meglio quale sia il panorama europeo in materia di licenziamenti individuali, abbiamo così esaminato alcuni ordinamenti che si caratterizzano per l'essere espressione di tendenze e relazioni industriali diversi.

La comparazione è interessante perché da tale analisi si ricavano molte similitudini (le definizioni delle ragioni del licenziamento) ma anche molte differenze. In realtà, con l'esclusione del Portogallo ove, con riferimento alla reintegrazione come unico rimedio al licenziamento illegittimo, permane una situazione identica alla nostra precedente normativa

e la Germania, anche se con qualche minore differenza, si può affermare che la gran parte dei paesi esaminati contemplino soltanto un rimedio risarcitorio come regola generale, in misura quantitativamente analoga alla nostra, anche se generalmente più bassa, e comunque limitata nel massimo.

Tuttavia, mi pare, che ancora oggi il licenziamento in Italia sia più costoso che in altri paesi, perché spesso nelle comparazioni non si tiene conto né del preavviso (che in alcuni paesi non esiste), né del trattamento di fine rapporto, che esiste solo da noi, mentre negli altri paesi il principio di una quota della retribuzione moltiplicata per il numero di anni di servizio (analogo cioè al metodo di determinazione della nostra indennità di anzianità ante 1982) è un comune sistema di determinazione del risarcimento del danno in caso di licenziamento per motivi oggettivi o illegittimo.

Si è cercato di presentare le diverse discipline soltanto con riferimento a cinque temi principali: le fonti, le ragioni del licenziamento, il preavviso, le procedure ed i rimedi per rendere più facile le comparazioni. Certamente sono stati omessi dettagli che potrebbero anche avere un loro rilievo ma, in ogni caso, nell'esporre la disciplina non ci siamo limitati a descrivere le norme, ma abbiamo cercato di ottenere dagli avvocati, che hanno collaborato e che appartengono tutti all'Alleanza *Ius Laboris*TM, anche un'illustrazione più specifica circa l'applicazione pratica di tali norme da parte dei giudici.

Dall'analisi dei diversi ordinamenti illustrati alle pagine seguenti si possono trarre le seguenti considerazioni.

La prima è che alcuni paesi prevedono un periodo iniziale durante il quale non si applica alcuna limitazione al licenziamento, per cui il datore di lavoro può recedere *ad nutum*. È il caso della Gran Bretagna, dove tale periodo è di due anni (qualche anno fa ridotto ad uno ma recentemente riportato a due), della Danimarca, dove è di un anno. Negli altri paesi è prevista la possibilità di un **patto di prova** che generalmente non può superare i 6 mesi (Germania, Italia, Belgio e Spagna, ma è di due mesi per i dipendenti senza particolare qualificazione); 2-4 mesi in Francia (estensibile con il consenso del lavoratore fino a 4-8); 1-2 mesi in Olanda. In Belgio può essere di 12 mesi per i lavoratori con un reddito superiore a 38.655 euro. In Portogallo ed in Polonia occorre dare un preavviso ridotto anche durante il periodo di prova; in Portogallo non può essere superiore a 90/180 giorni a seconda della qualifica.

Le nozioni di giustificato motivo, soggettivo ed oggettivo, e di giusta causa più o meno coincidono in tutti i paesi con alcune interessanti differenze. L'Olanda è l'unico paese dove il recesso deve essere autorizzato da un ente pubblico, o altrimenti va chiesta la risoluzione al giudice. Tuttavia, il sistema verrà con molta probabilità riformato e non sarà più necessaria l'autorizzazione dell'autorità pubblica, la quale, durante una procedura che dovrà svolgersi entro 4 settimane, fornirà soltanto un parere. Il ricorso al giudice per la risoluzione del contratto sarà altresì limitato a specifici casi. Inoltre, verrà previsto il pagamento di una somma determinata nel 25% della retribuzione per ogni anno di servizio, con un massimo di 4 mensilità.

È interessante anche sapere che in Belgio - non trattato nell'indagine di dettaglio che segue perché è in corso una profonda modificazione del sistema - non è necessario neppure motivare il licenziamento. Viene soltanto corrisposta un'indennità di preavviso, calcolata secondo una formula che tiene conto della statistica relativa alle decisioni dei giudici (*Claeys formula*⁴), modificata nel 2011. Tale formula, però, porterà a risultati inferiori rispetto al passato poiché, a differenza di prima, le retribuzioni più alte determineranno una diminuzione del periodo di preavviso.

Per quanto riguarda il licenziamento soggettivo, è assai importante notare che alcuni paesi includono nella nozione di licenziamento giustificato anche l'assenteismo e lo scarso rendimento. È il caso della Svezia o del Portogallo, dove può essere sanzionato con il licenziamento «l'anomala riduzione della produttività». In quest'ultimo paese, inoltre, in virtù di una modifica legislativa entrata in vigore il 1° agosto 2012, per quan-

4. Dal 1° gennaio 2012, in Belgio vi sono due diversi regimi di determinazione del preavviso a seconda che il contratto di lavoro sia precedente o successivo il 1° gennaio 2012. Per i contratti stipulati prima di tale data, se la retribuzione è inferiore a 30.535 nel 2011, l'impiegato (per gli operai è diverso anche se la Corte costituzionale ha imposto un'armonizzazione dei trattamenti), ha diritto a 3 mesi di preavviso ogni cinque anni di durata del rapporto. Se la retribuzione è superiore a 30.535 euro all'anno, il periodo di preavviso può essere concordato tra le parti, altrimenti decide il giudice utilizzando la Formula Claeys. Per i rapporti di lavoro iniziati successivamente al 1° gennaio 2102, nel primo caso il preavviso è ridotto a tre mesi. Nel secondo caso il preavviso è di 30 giorni per ogni anno di anzianità, con un minimo di tre anni. Per una descrizione della formula v. www.formuleclaeys.be. La nuova formula, basata sulle decisioni dei giudici nel 2010, sarà: Retribuzione annua <120.000 euro: $x = (0,87 * S) + (0,055 * A) + (0,038 * R/1.000 * 117,2/I) - 1,95$; mentre per le retribuzioni annue pari o superiori a 120.000 euro: $x = (0,87 * S) + (0,055 * A) - (0,0029 * R/1.000 * 117,2/I) - 2,96$.

to riguarda il licenziamento per giustificato motivo oggettivo non è più necessario rispettare alcun criterio di scelta né soddisfare l'obbligo di *repêchage*.

In Spagna, anche l'incapacità del dipendente nell'espletamento delle proprie mansioni e l'incapacità ad adattarsi a modifiche tecniche nelle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ed anche l'assenteismo, sono motivi oggettivi di licenziamento. Anche in Olanda uno dei motivi di licenziamento è lo scarso rendimento ed anche «le difficoltà di relazione».

Curioso notare che in Danimarca non esiste nessuna tutela specifica contro il licenziamento dei lavoratori in malattia. In Olanda il periodo di comporto è di due anni.

Per quanto riguarda il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è interessante notare che alcuni paesi prevedono un rimedio economico indipendentemente dalla ragione del licenziamento. È il caso del Regno Unito che prevede uno *statutory redundancy payment* che va da mezza settimana ad una settimana e mezza per ogni anno di servizio, ma con un massimo di stipendio di 430 sterline e 20 anni massimo di servizio (in pratica 12.000 £ pari a circa 16.000 euro). Non è prevista la possibilità di impugnare il licenziamento. Anche in Spagna nel caso di licenziamento per ragioni oggettive comunque viene corrisposta un'indennità calcolata in 20 giorni per anno di servizio con un massimo di 12 mesi. Ma nel caso in cui il licenziamento sia dichiarato illegittimo il risarcimento è determinato in 33 giorni di stipendio per anno di servizio, con un massimo di 24 mensilità, per i contratti successivi al febbraio 2012. Per quelli precedenti si computano ancora 45 giorni. In Francia, viene sempre corrisposta un'*indemnité de licenciement* nel caso di licenziamento giustificato ma in caso di licenziamento illegittimo il risarcimento è compreso tra i 6 mesi e i 2 anni. In Olanda, in caso di licenziamento valido per giustificato motivo oggettivo, viene determinata un'indennità che tiene conto della durata del servizio, corretta in base all'età e della retribuzione, con un correttivo finale che tiene conto delle circostanze del caso.

Nessun paese prevede invece il trattamento di fine rapporto. Ma in alcuni Paesi, come la Francia, il Belgio e l'Olanda, l'importo dovuto quale risarcimento è identico o molto simile alla nostra indennità di anzianità prima

del 1966: un'indennità proporzionale alla retribuzione ed al periodo di servizio, ma dovuta soltanto nel caso di licenziamento ordinario e non nel caso di licenziamento per giusta causa o di dimissioni. La maggior parte dei paesi ha come rimedio per il licenziamento illegittimo, un ammontare proporzionale alla qualifica ed alla anzianità: ancora la nostra "vecchia" indennità di anzianità ante 1982.

Per quanto riguarda i **rimedi** appare evidente che la reintegrazione sia un rimedio assai raro se non rarissimo. È vero che molte giurisdizioni lo prevedono, ma è altrettanto vero che, poi, di fatto, non accade mai che il giudice la disponga. Ma ci sono molti paesi nei quali la reintegrazione neppure è prevista.

Inoltre vi è molta differenza circa l'importo che viene riconosciuto in caso di licenziamento ingiustificato, tralasciando il caso dei licenziamenti discriminatori o fondati su altre specifiche cause di invalidità. In Danimarca, il massimo che può essere disposto dal giudice è sei mesi; in Gran Bretagna è di £ 72,300 sterline (circa 90.000 euro). In Svezia, 32 mensilità con un'anzianità superiore a dieci anni. In Spagna, il datore di lavoro può optare in luogo della reintegrazione per il pagamento di un risarcimento del danno di 33 giorni per ogni anno di anzianità, fino ad un massimo di 24 mesi. In Polonia 5 mesi.

In molti paesi (Olanda, Spagna) il risarcimento è determinato in proporzione all'anzianità, come da noi era l'indennità di anzianità prima del 1966: mezza mensilità o una mensilità moltiplicata per gli anni di durata del rapporto.

La reintegrazione è un rimedio generale solo in Portogallo, con scelta del prestatore di lavoro se rinunciarvi.

Anche i termini di **preavviso** sono assai diversi. In Germania con un'anzianità di servizio di 20 anni il termine massimo di preavviso è di 7 mesi. In Svezia 6 mesi. In Gran Bretagna, da 1 settimana a 12 settimane. In Danimarca da 1 mese a 6 mesi. In Olanda quattro mesi dopo 15 anni di anzianità. In Francia 2 mesi. In Polonia da 2 settimane a 3 mesi. In Portogallo il preavviso non c'è, salvo il caso di lavoratore licenziato per inidoneità a svolgere le proprie mansioni ove il preavviso varia da 15 a 75 giorni. Lo stesso in Spagna, ove il preavviso è previsto soltanto nel caso di licenziamento per motivi oggettivi ed è di 15 giorni.

In conclusione, soprattutto in virtù delle modifiche legislative già intervenute in Spagna, Portogallo e Belgio, a cui si devono aggiungere quelle in discussione in Olanda e nuovamente in Belgio, sembra che le normative europee in materia di rimedi per i licenziamenti individuali abbiano subito o stiano subendo, una significativa riduzione nella protezione economica accordata al lavoratore in caso di licenziamento ingiustificato, unitamente, tra l'altro ad una riduzione della durata dei trattamenti di disoccupazione. Ciò che confina il nostro Paese, nonostante la “Riforma”, sempre nella parte alta della classifica è una devastante incertezza.

Franco Toffoletto

Dicembre 2012



Danimarca



Fonti

In generale, in Danimarca non vi sono dei requisiti di validità da rispettare per procedere ad un licenziamento individuale. Tuttavia, nel caso in cui il lavoratore sia tutelato dalla Legge sull'impiego «*Funktionseorloven*» (sezione 2b) o dai contratti collettivi, il licenziamento dovrà essere giustificato da determinati motivi ed il lavoratore potrà contestarne la validità.

La Legge sull'impiego trova applicazione nei confronti della maggior parte degli impiegati, dopo un anno di permanenza ininterrotta alle dipendenze di un datore di lavoro. Prima di tale periodo vi è libertà di recesso.

I contratti collettivi generalmente prevedono la necessità di una giustificazione del licenziamento e condizionano anch'essi la tutela contro il licenziamento illegittimo ad un'anzianità minima di servizio. La durata varia da contratto a contratto e va verificata in ogni singolo caso. Normalmente è richiesta un'anzianità di servizio di 9 mesi.

Ad alcuni lavoratori è assicurata una tutela speciale, non subordinata ad alcuna anzianità di servizio, in caso di licenziamento connesso ad un particolare status o condizione individuale del lavoratore ad esempio lavoratrici madri o rappresentanti sindacali.

Vi sono norme specifiche che tutelano particolari categorie di lavoratori o particolari situazioni quali ad esempio:

- La legge sulla tutela dei rappresentanti sindacali: essi godono della stessa protezione degli altri lavoratori, ma la loro tutela è rafforzata dal fatto che possono essere licenziati solamente per ragioni particolarmente gravi. Inoltre, alcuni accordi collettivi prevedono per gli stessi un periodo di preavviso più lungo.
- La legge in tema di parità tra uomo e donna: in ossequio al principio di non discriminazione tra uomini e donne, il datore di lavoro non può licenziare un lavoratore o una lavoratrice quale ritorsione ad una richiesta di congedi parentali, di congedi per maternità o paternità o permessi in caso di adozione, oppure nel caso di licenziamento motivato da malattie collegate con lo stato di gravidanza.
- La legge in tema di parità della retribuzione di uomini e donne: sussiste il divieto di licenziamento quale ritorsione di fronte alla richiesta di migliori condizioni retributive o di trattamenti non discriminatori con riferimento ad assunzioni, trasferimenti, promo-

zioni, ecc. e ciò in attuazione del principio di parità di condizioni retributive tra uomo e donna.

- La legge sull'assenza per servizio militare: al lavoratore chiamato a prestare il servizio militare viene consentito di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo, ed il datore di lavoro non può licenziare un lavoratore a causa del suddetto congedo.
- La legge sull'assenza per ragioni familiari: i lavoratori possono assentarsi dal lavoro in caso di malattia di un parente stretto.
- La legge contro la discriminazione sul lavoro: sono vietati i licenziamenti discriminatori in ragione di razza, colore, religione, orientamento politico, orientamento sessuale, età, handicap, nazionalità, origini sociali o etniche ovvero in ragione dell'adesione o della non adesione ad un'associazione sindacale o a qualsiasi associazione.
- La legge sulla libertà di associazione: è vietato il licenziamento posto in essere quale ritorsione rispetto all'esercizio del diritto di libertà di associazione (sia positiva che negativa). Esso non trova applicazione se il datore di lavoro ha quale scopo sociale la promozione di idee politiche, ideologiche, religiose e culturali e se il requisito dell'affiliazione ad una determinata associazione è ritenuto fondamentale dal datore di lavoro.
- La legge sul lavoro a tempo parziale: il datore di lavoro non può licenziare un lavoratore semplicemente perché lavora a tempo parziale o rifiuta o richiede di lavorare a tempo parziale.
- La legge sul trasferimento di azienda: il trasferimento dell'intera azienda o di un ramo di essa non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento. Il licenziamento può invece essere intimato se è dovuto a ragioni di ordine economico, tecnico o organizzativo.

In generale, non esiste nessuna tutela specifica contro il licenziamento dei lavoratori in malattia. Solo alcuni contratti collettivi contengono disposizioni in tal senso che pongono dei limiti al licenziamento quando la malattia sia connessa od occasionata dalle mansioni svolte o consegua ad infortunio sul lavoro.

I dirigenti non sono protetti contro i licenziamenti ingiustificati da nessuna legge o accordo collettivo. Per questi ultimi, quindi, un'eventuale tute-

la può essere prevista esclusivamente dal contratto individuale di lavoro.

Motivi del licenziamento

Il licenziamento deve essere adeguatamente giustificato; in caso contrario il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore un risarcimento. La necessità di una reale motivazione alla base del licenziamento è spesso imposta – direttamente o indirettamente – anche dai contratti collettivi. Ad esempio nell'accordo generale stipulato tra la Confederazione Danese delle Organizzazioni Sindacali e la Confederazione dei datori di lavoro è previsto che non sono consentiti licenziamenti arbitrari, intendendo per tali quelli sprovvisti di qualsiasi giustificazione oggettiva e soggettiva. Il licenziamento deve essere adeguatamente giustificato da circostanze che possono riguardare tanto il datore di lavoro quanto il lavoratore.

Le circostanze che riguardano il datore di lavoro sono considerate oggettive e si riferiscono in genere a motivi economici. Per esempio viene considerato valido un licenziamento motivato dall'esigenza di riduzione del personale, debitamente dimostrata. Tuttavia, il datore di lavoro dovrà anche assicurare che il procedimento di selezione dei lavoratori da licenziare non sia arbitrario.

Le circostanze soggettive inerenti alla persona del lavoratore sono connesse, ad esempio, alle sue condizioni di salute se incidono sulla sua capacità lavorativa o all'inadempimento degli obblighi contrattuali. In tale ipotesi il licenziamento deve essere, tuttavia, preceduto da una o più contestazioni scritte, che consentano al lavoratore di rivedere il proprio comportamento al fine di evitare il licenziamento.

Procedura

La Legge sull'impiego e le leggi che prevedono una tutela specifica per le categorie di lavoratori indicate al paragrafo 1 non contengono alcuna regola procedurale né alcuna preventiva autorizzazione, né alcun obbligo di informazione o preventiva consultazione, ad eccezione dell'obbligo di preavviso.

Specifiche procedure o obblighi di notifica e preventiva consultazione

sono invece contenute nella maggior parte dei contratti collettivi. Procedure particolarmente restrittive sono previste nei casi di licenziamento di rappresentanti sindacali, rappresentanti della sicurezza o rappresentanti dei lavoratori.

Preavviso

Secondo la Legge sull'impiego, il periodo di preavviso in caso di licenziamento aumenta proporzionalmente all'anzianità di servizio, con un limite massimo di 6 mesi. L'anzianità di servizio va valutata con riferimento alla data effettiva di cessazione del rapporto di lavoro e non alla data in cui il licenziamento viene comunicato. L'effettiva cessazione del rapporto di lavoro avviene, in ogni caso, in corrispondenza con l'ultimo giorno del mese. Sinteticamente si indicano qui di seguito i periodi di preavviso:

Anni di servizio	Periodo di preavviso per il datore di lavoro
6 mesi	1 mese
3 anni	3 mesi
6 anni	4 mesi
9 anni	5 mesi
Oltre i 9 anni	6 mesi

Le parti possono concordare periodi di preavviso maggiori. La durata del periodo di preavviso può essere altresì stabilita dai contratti collettivi e può variare a seconda del settore economico di riferimento.

A ciò si aggiunga che periodi di preavviso diversi sono previsti per il licenziamento di lavoratori che godono di particolari tutele, inclusi i rappresentanti sindacali e i rappresentanti della sicurezza.

Durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro è obbligato a corrispondere al lavoratore l'ordinaria retribuzione.

Il datore di lavoro ha anche facoltà di esonerare il lavoratore dal prestare la propria attività lavorativa. In tal caso, il lavoratore ha diritto comunque a percepire la retribuzione ordinaria (salvo il caso in cui sia stato licenziato per violazione delle obbligazioni contrattuali come ad esempio

Nella maggior parte dei casi, i lavoratori tendono a consumare le ferie maturate durante il preavviso come stabilito dalla Legge sul godimento delle ferie.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso nel caso in cui lo licenzi in tronco e tale licenziamento non risulti giustificato o nel caso in cui il lavoratore si dimetta, senza preavviso, per violazione delle obbligazioni da parte del datore di lavoro. È ammesso il licenziamento senza preavviso nel caso di licenziamento per giusta causa. Non esiste una nozione legale di «giusta causa», ma la gravità della condotta deve essere tale da giustificare la cessazione immediata del rapporto varia a seconda delle circostanze del caso concreto. Ad esempio, possono considerarsi giusta causa l'assenza ingiustificata dal lavoro o la lesione del vincolo fiduciario.

Se il giudice ritiene che il licenziamento sia ingiustificato, ha facoltà di condannare il datore di lavoro ad un risarcimento dei danni. Solo raramente i giudici danesi dispongono la reintegrazione del lavoratore. L'ammontare di tale risarcimento dipende dal tipo di violazione commessa. In talune ipotesi è prevista altresì la reintegrazione del lavoratore. Nella tabella che segue si riportano alcuni esempi:

Sanzione prevista da	Reintegrazione	Indennità massima
La Legge sull'impiego	No	1-6 mesi
La Legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne	Sì	Non ci sono limiti / media tra 6 – 12 mesi

La Legge sulla parità della retribuzione tra uomini e donne	Si	Non ci sono limiti /limitati casi giurisprudenziali. Non più di 6 mesi (stima)
La Legge sull'assenza per servizio militare	No	26 settimane
La Legge in materia di discriminazione nell'assunzione e nell'occupazione	No	Non ci sono limiti Media tra 6 mesi – 9 mesi (stima)
La Legge sulla libertà di associazione	Si	24 mesi
La Legge sul lavoro a tempo parziale	No	Non ci sono limiti No precedenti giurisprudenziali Non più di 6 mesi (stima)
La Legge sulla tutela dei lavoratori in caso di trasferimenti di azienda	No	Misura variabile in relazione alla tutela applicabile (o Legge danese sull'impiego o accordo collettivo)
Accordi collettivi della Confederazione delle Organizzazioni Sindacali e la Confederazione dei datori di lavoro / accordi principali	Si	52 settimane



Francia



zione familiare, l'aspetto, le origini etniche, il credo religioso, le attività sindacali, le opinioni politiche o lo stato di salute.

Procedura

Le procedure da rispettare per il licenziamento individuale dipendono dalle ragioni, soggettive o oggettive, che hanno determinato il recesso del datore di lavoro. In caso di licenziamento per motivi oggettivi, i rappresentanti aziendali dei lavoratori devono essere informati e consultati e la procedura è più complessa.

La procedura per il licenziamento individuale inizia con la convocazione del dipendente ad un incontro. Tale comunicazione deve avvenire per iscritto mediante l'invio di una lettera raccomandata oppure consegnata a mani. Il datore di lavoro deve, nel corso di questo incontro, informare il dipendente sui motivi del previsto licenziamento ed ascoltare il dipendente.

Il dipendente ha il diritto di essere assistito da un altro dipendente e/o da un consulente esterno nel caso in cui non vi sia una rappresentanza sindacale aziendale.

Se al termine di tale incontro il datore di lavoro intende ancora licenziare il dipendente, deve comunicare il recesso con lettera raccomandata indicando in essa anche i motivi.

I rappresentanti dei dipendenti possono essere licenziati solo previa autorizzazione al licenziamento da parte dell'ufficio del lavoro competente. Inoltre, se esiste una rappresentanza sindacale aziendale, essa dovrà essere consultata e dovrà esprimere il proprio parere al riguardo. Nel corso di questa procedura, anche il dipendente del cui licenziamento si discute ha diritto di essere interpellato in merito alla decisione del datore di lavoro.

Invece, durante il periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere liberamente dal contratto di lavoro senza dover rispettare la suddetta procedura e senza dover fornire alcuna giustificazione o corrispondere alcuna indennità. La durata massima del periodo di prova è pari a due mesi per impiegati e operai e può arrivare sino a quattro mesi per i quadri direttivi. Tale periodo può essere esteso con il consenso del dipendente rispettivamente sino a quattro o otto mesi.

Preavviso

Secondo il Codice del Lavoro, i dipendenti con anzianità compresa tra i 6 mesi e i 2 anni hanno diritto ad 1 mese di preavviso. In caso di anzianità superiore a 2 anni, invece, a 2 mesi di preavviso, salvo che il contratto collettivo applicabile al rapporto preveda termini più lunghi.

Se il periodo lavorativo è inferiore ai 6 mesi, l'eventuale preavviso può essere previsto soltanto dalla contrattazione collettiva o dagli usi aziendali.

Durante il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro prosegue alle stesse condizioni. Se il datore di lavoro esonera il dipendente dalla prestazione lavorativa dovrà in ogni caso corrispondergli l'intera retribuzione e tutti i benefici cui il dipendente avrebbe avuto diritto se avesse reso la prestazione fino alla scadenza del periodo di preavviso.

In caso di mancato rispetto del preavviso deve essere riconosciuta al dipendente un'indennità sostitutiva.

Rimedi

In ogni caso di licenziamento, tranne che nell'ipotesi di licenziamento per giusta causa, il lavoratore licenziato ha diritto ad un'«indennità di licenziamento» calcolata in base alle disposizioni del Codice del Lavoro o sulla base del contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro, se più vantaggioso.

Il Codice del Lavoro prevede un'indennità di licenziamento pari 1/5 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità a cui si aggiungono 2/15 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità superiore al decimo. Tale «indennità di licenziamento» è paragonabile all'indennità di anzianità nel nostro paese prima del 1966. La stessa non è dovuta nel caso di licenziamento per motivi soggettivi o per giusta causa. I contratti collettivi prevedono misure più favorevoli rispetto alla legge e generalmente essa è determinata in un mese, o meno, per ogni anno di anzianità.

Il dipendente può agire in giudizio per far valere l'illegittimità del licenziamento subito e richiedere il risarcimento dei danni.

Se i motivi del licenziamento non risultano essere gravi e reali, il giudice può condannare il datore di lavoro a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro alle condizioni precedenti il recesso. Se una delle parti rifiuta

la reintegrazione, il giudice riconoscerà a favore del dipendente un risarcimento pari a un minimo di 6 mensilità, qualora il dipendente abbia almeno 2 anni di servizio in un'azienda con più di 11 dipendenti. Non è stabilito per legge un massimo ma raramente i giudici francesi attribuiscono un importo superiore a 2 annualità.

Tale risarcimento si cumula con l'«indennità di licenziamento» di cui sopra.

Ai dipendenti con meno di 2 anni di anzianità, occupati in un'impresa con meno di 11 dipendenti, non si applica quanto disposto dal Codice del Lavoro di cui sopra. Nel caso di licenziamento illegittimo, questi soggetti potranno ottenere soltanto un risarcimento commisurato al pregiudizio effettivamente subito e provato.

Inoltre, il giudice, in base a quanto previsto dalle norme del Codice del Lavoro, condannerà il datore di lavoro a rimborsare agli istituti competenti tutti gli importi versati al dipendente a titolo di indennità di disoccupazione (con un massimo di 6 mesi di indennità di disoccupazione) dalla data del licenziamento fino alla data della sentenza. Generalmente l'indennità di disoccupazione è di circa il 57,4% della retribuzione.

Nel caso in cui un dipendente sia stato licenziato, in presenza di reali e gravi motivi, ma senza che sia stata rispettata la procedura di licenziamento, il giudice condannerà il datore di lavoro a rinnovare il licenziamento o espletare la procedura omessa o errata ed a versare al dipendente un risarcimento che non potrà eccedere un mese di retribuzione.

Il licenziamento di un dipendente è nullo solo se la legge lo prevede espressamente o se è stato violato un diritto fondamentale.

Nelle fattispecie seguenti, previa dichiarazione di nullità del licenziamento da parte del giudice, un dipendente ha diritto di essere reintegrato nel suo posto di lavoro, nei casi di:

- licenziamento per violazione da parte del datore di lavoro del principio di non discriminazione;
- licenziamento per aver subito o essersi opposto a molestie sessuali;
- licenziamento della lavoratrice in stato di gravidanza durante il periodo di astensione dal lavoro previsto dalla legge, così come

nelle ulteriori 4 settimane che seguono detto periodo;

- mancato rispetto della procedura di licenziamento prevista per i rappresentanti sindacali;
- licenziamento del dipendente durante il periodo di malattia o a seguito di un infortunio sul luogo di lavoro;
- licenziamento per motivi economici intimato a seguito di una procedura invalida in cui non sia stato rispettato il piano negoziato per gestire l'esubero.

Il lavoratore nel corso del processo può richiedere, invece della reintegrazione, che il giudice disponga un importo a titolo risarcitorio.



Germania



Fonti

Un complesso sistema di norme garantisce ai lavoratori la tutela in caso di licenziamento. Le principali fonti sono la «Legge sulla tutela in caso di licenziamento» (*Kündigungsschutzgesetz* – abbreviato in KSchG) e il Codice Civile (*Bürgerliches Gesetzbuch* – abbreviato in BGB).

Le norme contenute nel KSchG si applicano sia ai lavoratori del settore privato che alla maggior parte dei dipendenti pubblici. Anche i dirigenti godono di tale tutela, tranne nel caso in cui rivestano il ruolo di «dirigenti apicali», per i quali la protezione in caso di licenziamento è attenuata. Tale disciplina non si applica, invece, ai soggetti membri del consiglio di amministrazione.

La tutela prevista dal KSchG si applica qualora: a) i lavoratori abbiano un'anzianità di servizio superiore a 6 mesi; b) il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori (se il lavoratore è stato assunto anteriormente al 31 dicembre 2003) o più di 10 lavoratori (se il lavoratore è stato assunto successivamente).

Tuttavia, anche nei casi in cui, a causa delle ridotte dimensioni dell'azienda, non trovi applicazione la tutela prevista dal KSchG, il datore di lavoro non può comunque licenziare i propri dipendenti senza una valida ragione e in modo totalmente arbitrario.

Godono di maggiori tutele contro il licenziamento i lavoratori disabili (Sezione 85 e ss. del «Codice Sociale n. IX»), le lavoratrici in maternità (Sezione 9 della «Legge a tutela della maternità» *Mutterschutzgesetz* – abbreviato in MutSchG), i lavoratori che fruiscono di un congedo parentale (Sezioni 18 e 19 della «Legge Federale sui congedi parentali»- *Bundeserziehungsgeldgesetz* – abbreviato in BENzGG, dal 1 gennaio 2007 *Bundeserziehungs und Elterngeldgesetz* – abbreviato in BEEG), i membri delle rappresentanze sindacali (Sezione 103 della «Legge Costituzionale sull'Impiego» (*Betriebsverfassungsgesetz*, abbreviato in BetrVG).

I membri delle rappresentanze sindacali possono essere licenziati senza alcun preavviso solo previa autorizzazione da parte dell'organizzazione sindacale di appartenenza (l'autorizzazione deve esser richiesta fino a 12 mesi dopo la cessazione dell'incarico). In mancanza di tale autorizzazione il licenziamento è nullo (v. *infra*, procedura).

Le lavoratrici in stato di gravidanza e le puerpere non possono essere licenziate per i quattro mesi successivi al parto. Non possono essere altresì licenziati i lavoratori che fruiscono di un congedo parentale per tutta la durata del congedo stesso.

I lavoratori disabili possono essere licenziati, con o senza preavviso, solo previa autorizzazione da parte dell'Ufficio pubblico competente (v. *infra*, procedura).

Motivi del licenziamento

Il licenziamento rappresenta l'*estrema ratio*: in altre parole, prima di intimare il recesso, il datore di lavoro deve verificare se sussistono alternative al licenziamento, come ad esempio un trasferimento o un cambio di mansioni.

Il licenziamento può essere con preavviso o con effetto immediato per giusta causa. Sussiste giusta causa quando ricorrono situazioni talmente gravi da rendere totalmente irragionevole la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (quali, ad esempio, il rifiuto di rendere la prestazione lavorativa, grave inadempimento o insubordinazione del lavoratore, alcoolismo, inidoneità, prolungata assenza dal lavoro, tossicodipendenza, commissione di fatti che costituiscono reato, ecc.).

La Sezione 1, II del KSchG stabilisce, poi, che il licenziamento deve essere contestualmente giustificato, a pena di nullità. Costituiscono giustificato motivo di licenziamento:

motivi soggettivi, quali l'incapacità di svolgere la prestazione lavorativa oppure una prolungata o ripetute assenze per malattia;
un inadempimento contrattuale, che necessita, quasi sempre, di una preventiva contestazione scritta a pena di nullità, furto o insubordinazione;
motivi oggettivi legati a circostanze interne o esterne all'azienda quali l'eccedenza di organico, la cessazione dell'attività o la riorganizzazione del complesso aziendale.

Procedura

Qualora il licenziamento venga intimato per motivi oggettivi, potrà co-

Il datore di lavoro deve, infatti:

infine, il datore di lavoro deve considerare le esigenze economiche dell'azienda ai fini dell'individuazione dei profili professionali necessari alla prosecuzione dell'attività di impresa.

In caso di licenziamento per giusta causa esso va intimato per iscritto entro 2 settimane dal giorno della notizia dell'esistenza del fatto.

Durante il periodo di prova (che può essere al massimo di 6 mesi), invece, le parti possono recedere liberamente dal rapporto senza dover motivare il recesso. La parte recedente è comunque obbligata a comunicare all'altra la propria intenzione di recedere dal contratto con un preavviso di due settimane, salvo che un periodo di preavviso inferiore non sia stabilito dai contratti collettivi.

La procedura da seguire per il licenziamento di un dipendente varia dalle ragioni che lo sostengono e dalla presenza o meno in azienda di una

rappresentanza sindacale.

Nel caso in cui non sia presente in azienda una rappresentanza sindacale, generalmente è sufficiente consegnare a mani la lettera di licenziamento al lavoratore. Tuttavia, occorre rispettare alcune formalità:

il licenziamento deve essere comunicato in forma scritta, con lettera raccomandata, (non per e-mail o fax) o a mani;

deve essere sottoscritta da un rappresentante autorizzato della società (altrimenti il lavoratore può contestare il ricevimento della lettera se sottoscritta dalla persona che non ha i poteri).

Non è necessario anticipare al lavoratore la comunicazione del licenziamento tranne nel caso in cui il licenziamento sia per motivi soggettivi, ove occorre preventivamente contestare i fatti addebitati.

Nel caso in cui in azienda sia presente una rappresentanza sindacale, ogni qualvolta il datore di lavoro intenda procedere ad un licenziamento ha l'obbligo di consultarla preventivamente, a pena di nullità, inviando una comunicazione scritta contenente le ragioni poste alla base del provvedimento espulsivo.

I rappresentanti sindacali aziendali devono esprimersi in merito al licenziamento entro una settimana dalla comunicazione del datore di lavoro (in caso di licenziamento con preavviso) oppure entro tre giorni (in caso di licenziamento per giusta causa), in caso contrario si presume che non abbiano obiezioni sul punto (silenzio-assenso).

Se i rappresentanti sindacali si oppongono al recesso, il datore di lavoro può, in ogni caso, procedere al licenziamento. Tuttavia, in caso di tempestiva opposizione, il lavoratore che impugni il licenziamento innanzi al giudice del lavoro potrà ottenere, nel caso in cui l'opposizione sia effettivamente fondata, la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro sino alla fine del processo e, quindi, anche dopo la scadenza del periodo di preavviso. All'esito del giudizio, qualora il giudice accerti la validità del licenziamento, esso andrà comunicato per iscritto al lavoratore (cfr. par. 623 BGB), allegando, altresì, il provvedimento emesso dai rappresentanti sindacali di opposizione al recesso.

Per il licenziamento di alcune categorie di lavoratori (v. *supra*, par. Fonti) è necessario richiedere un'autorizzazione preventiva. Ciò è, in linea

La Sezione 103 della «Legge Costituzionale sull’Impiego» (*Betriebsverfassungsgesetz*, abbreviato in BetrVG) prevede, infatti, che il licenziamento in tronco di un rappresentante sindacale debba essere preventivamente autorizzato dall’organizzazione sindacale di appartenenza.

I lavoratori disabili, secondo quanto stabilito nella Sezione 87 del Social Code No. IX, possono essere licenziati solo previa autorizzazione scritta da parte dell'Ufficio pubblico competente, che consulerà a sua volta la rappresentanza sindacale per i disabili presente in azienda. L'Ufficio pubblico è tenuto a concedere o a negare l'autorizzazione entro un mese dal ricevimento della richiesta del datore di lavoro.

Nel caso di licenziamento ordinario il lavoratore ha diritto ad un periodo di preavviso, che deve essere comunicato per iscritto e che varia da un minimo di due settimane ad un massimo di sette mesi in relazione all'anzianità di servizio nei seguenti termini:

Durata del contratto	Periodo di preavviso
Periodo di prova (fino a 6 mesi)	2 settimane
2 anni	1 mese
5 anni	2 mesi
8 anni	3 mesi
10 anni	4 mesi
12 anni	5 mesi
15 anni	6 mesi
20 anni	7 mesi

Il periodo di preavviso decorre sempre dalla fine del mese.

Questi periodi minimi di preavviso sono previsti dalla legge e possono essere ridotti solo dagli accordi collettivi stipulati tra i sindacati e le associazioni degli imprenditori. Spesso tali accordi prevedono, altresì, un divieto di licenziamento per i lavoratori con più di 55 anni, anche se tali norme potrebbero porsi in contrasto con le vigenti disposizioni in tema di tutela contro le discriminazioni.

In caso di dimissioni non può essere concordato un periodo di preavviso più lungo di quello dovuto in caso di licenziamento. I contratti di lavoro individuali sovente contengono una clausola che prevede che il periodo di preavviso dovuto dal datore di lavoro in caso di licenziamento debba essere uguale al periodo di preavviso dovuto in caso di dimissioni.

Durante il periodo di preavviso il dipendente ha diritto di continuare a prestare la propria attività lavorativa e di percepire la normale retribuzione comprensiva dei *benefits*.

Qualora, tuttavia, sussistano ragioni serie e fondate il datore di lavoro può esonerare il lavoratore dalla prestazione lavorativa durante il periodo di preavviso.

Il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso avviene raramente, considerando che il lavoratore potrebbe subire in questo caso dei seri pregiudizi economici connessi alla possibile perdita del sussidio di disoccupazione.

Rimedi

Il lavoratore ha l'obbligo, a pena di decadenza, di iniziare un'azione giudiziaria per impugnare il licenziamento entro tre settimane dal momento in cui ha ricevuto notizia del recesso. In mancanza di una tempestiva impugnazione, la possibilità di contestare la validità del licenziamento è limitata ad ipotesi residuali, come ad esempio la mancanza della forma scritta.

Qualora il giudice, in accoglimento della domanda del lavoratore, dichia-

ri il licenziamento invalido, il rapporto di lavoro si considera come mai cessato. Il datore di lavoro dovrà, quindi, reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e corrispondere la retribuzione dalla fine del periodo di preavviso al momento dell'effettiva reintegrazione. Solo in alcune ipotesi eccezionali la reintegrazione è sostituita con il diritto ad un risarcimento fino a 18 mensilità sulla base dell'età e dell'anzianità di servizio.

Tuttavia, anche nel caso in cui il giudice abbia annullato il licenziamento, le parti potranno, in alcune circostanze, chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro qualora ricorrano situazioni tali da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto, fermo restando il diritto del lavoratore ad un risarcimento pari allo 0,5% della mensilità lorda per ogni anno di lavoro.

Secondo la normativa tedesca la validità del licenziamento è dunque subordinata al rispetto dei requisiti legali sia formali che sostanziali. Un licenziamento può pertanto essere dichiarato invalido qualora non sia stato comunicato per iscritto o ancora qualora la lettera sia stata firmata da una persona non autorizzata (in questi casi, non sussiste neppure il termine di impugnazione del licenziamento di tre settimane dalla comunicazione, in quanto nullo); qualora non siano state informate le rappresentanze sindacali quando ciò sia necessario, così come nel caso in cui manchi un giustificato motivo o, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo non siano stati applicati i criteri di selezione legali.

Come già detto, il dipendente ha diritto alla reintegrazione a seguito della declaratoria di invalidità del licenziamento.

Occorre tuttavia rilevare che anche qualora un licenziamento possa essere considerato inizialmente valido, il lavoratore potrà ottenere la reintegrazione in due casi specifici: qualora sia stato licenziato per ragioni oggettive ma, successivamente, le stesse vengano meno e il datore di lavoro si trovi nella necessità di dover procedere a nuove assunzioni; qualora il lavoratore sia stato licenziato a causa del perdurare del suo stato di malattia, e successivamente riacquisti la capacità di svolgere la prestazione lavorativa a cui era addetto.

In entrambi i casi sopra citati, in genere, la reintegrazione può essere concessa soltanto qualora i presupposti per la stessa si verifichino prima della scadenza del periodo di preavviso.



Gran Bretagna



camente illegittimo, senza che il giudice del lavoro verifichi anche la sua ipotetica ragionevolezza. All'interno di queste ipotesi in molti casi non è neppure richiesto un anno (o due anni) di ininterrotto servizio per poter beneficiare della tutela prevista dalla legge.

A titolo di esempio, si menzionano:

- licenziamento dovuto allo stato di maternità o da ragioni collegate alla stessa;
- licenziamento ritorsivo e determinato dal fatto che il lavoratore abbia manifestato l'intenzione di far valere i diritti previsti dalla legge;
- licenziamento quale ritorsione all'iscrizione ad un sindacato;
- licenziamento connesso ad un trasferimento d'azienda (in questo caso, è richiesto almeno un anno di ininterrotto servizio);
- licenziamento di un rappresentante sindacale;
- licenziamento intimato quale ritorsione per aver rifiutato di rinunciare ai diritti previsti dalla legge sull'orario di lavoro del 1998;
- licenziamento intimato quale ritorsione per aver rifiutato di rinunciare ai diritti connessi alla carica di rappresentante sindacale;
- licenziamento intimato quale ritorsione al dipendente che abbia denunciato una irregolarità nell'organizzazione, nella gestione o nel funzionamento della società (cd. *whistleblower*);
- licenziamento per avere rivendicato il diritto al minimo salariale nazionale.

Procedura

Nel caso in cui venga avviato un giudizio per accertare l'illegittimità del licenziamento, il giudice è tenuto a valutare tre diversi aspetti:

- le ragioni del licenziamento che tengono in particolare considerazione lo stato soggettivo, ossia la buona fede, del datore di lavoro.
- la ragionevolezza del datore di lavoro valutata alla stregua del comportamento del datore di lavoro medio;
- il rispetto delle procedure prescritte dalla legge.

In altre parole, solo se un giudice del lavoro inglese ritiene che la decisione di licenziare non possa essere considerata quale «ragionevole» prov-

vedimento da parte di un «ragionevole» datore di lavoro, il licenziamento sarà considerato illegittimo.

Detto ciò, ai fini della valutazione di legittimità o meno del licenziamento, il giudice spesso tiene in considerazione le regole descritte nel «*Code of Practice on Disciplinary and Grievance procedures*» dell'ACAS.

Questo codice non è legalmente vincolante ma la mancata osservanza della procedura in esso descritta, prima del licenziamento (considerata dal diritto inglese come «*Minimum procedures*»), comporta automaticamente la sua illegittimità. Tale illegittimità si traduce in un aumento o in una riduzione (fino al 25%) dell'indennità prevista per l'ipotesi di licenziamento illegittimo, a seconda di quale delle parti è in colpa.

In caso di licenziamento per ragioni soggettive vi sono delle garanzie minime che il datore di lavoro deve osservare. In questo caso, infatti, egli deve:

- contestare al lavoratore i fatti, i comportamenti o altre circostanze, che potrebbero giustificare un licenziamento o altre sanzioni disciplinari;
- spedire una copia della lettera di contestazione al dipendente, con l'invito a partecipare ad una riunione per discutere delle contestazioni sollevate;
- concordare quindi tale riunione, nella quale al dipendente è data la possibilità di giustificarsi;
- dopo la riunione prendere una decisione ed informare il dipendente della decisione e del suo diritto ad impugnarla;
- se il dipendente comunica al datore di lavoro la sua intenzione di contestare la decisione, il datore di lavoro invita il dipendente a partecipare ad un altro incontro;
- infine il datore di lavoro informa il dipendente della decisione definitiva.

Il licenziamento può essere giustificato anche da obiettive esigenze di riduzione del personale, conseguenti, ad esempio alla cessazione totale dell'attività aziendale o dell'attività economica dell'unità produttiva cui il lavoratore è addetto; la necessità di utilizzare un numero inferiore di lavoratori per lo svolgimento dell'attività di impresa; ecc.

Anche in questo caso il datore di lavoro prima di intimare il recesso è tenuto a rispettare una specifica procedura ed in particolare a:

- avvisare i lavoratori della possibilità di una soppressione del loro posto di lavoro;
- consultare i dipendenti che potrebbero essere coinvolti nel licenziamento;
- stabilire criteri oggettivi e non discriminatori di selezione dei dipendenti da licenziare con i sindacati o con le rappresentanze dei lavoratori;
- assicurarsi che la selezione sia corretta ed effettuata in base ai criteri di selezione definiti;
- cercare soluzioni alternative di impiego da offrire ai dipendenti che saranno licenziati.

Prima di applicare i criteri di selezione, è importante identificare il gruppo di dipendenti a cui i criteri devono essere applicati. A tali fini è necessario considerare:

- se altri gruppi di dipendenti risultano già impegnati in attività simili a quelle del gruppo selezionato;
- se le mansioni svolte dai dipendenti da licenziare risultano interscambiabili;
- se l'inclusione del dipendente da licenziare in quel gruppo sia coerente o meno con la sua mansione;
- se tale gruppo sia stato individuato insieme ai sindacati.

I criteri di selezione devono essere oggettivi e ragionevoli ed essere applicati in maniera coerente e verificabile e non comportare alcuna discriminazione tra i dipendenti, ad esempio in relazione allo stato di salute e all'età.

Il datore di lavoro deve poi valutare se esistano delle valide possibilità alternative di ricollocazione dei dipendenti interessati dalla procedura, che vanno offerte prima della cessazione del rapporto. Il nuovo rapporto di lavoro deve iniziare immediatamente al termine del precedente rapporto o al massimo nelle quattro settimane successive.

Qualora le condizioni del nuovo contratto di lavoro differiscano da quello originario, al dipendente è concesso un periodo di quattro settimane per decidere se accettare o meno il nuovo impiego. Un rifiuto non giustificato

comporta la perdita del diritto alle indennità previste per il caso di licenziamento per riduzione del personale.

Le legge inglese prevede infatti che al lavoratore licenziato per ragioni oggettive (*redundancy*) spetta una speciale indennità (*statutory redundancy payment*) che varia a seconda dell'età e dell'anzianità di servizio del lavoratore licenziato:

- 1 settimana e $\frac{1}{2}$ di stipendio per ciascun anno di servizio in cui il dipendente abbia avuto 41 o più anni;
- 1 settimana di stipendio per ciascun anno di servizio in cui il dipendente abbia avuto non meno di 22 anni;
- $\frac{1}{2}$ settimana di stipendio per ciascun anno di servizio che non rientra in nessuno dei punti precedenti.

Il numero massimo di anni di servizio presi in considerazione è 20 e lo stipendio massimo per settimana è £ 430 (a partire dal 1° febbraio 2012). Tale importo viene aggiornato annualmente dal Governo. In pratica, al massimo oggi, tale importo è di 12.000 £ (16.000 euro circa).

Preavviso

Dopo un mese di lavoro i dipendenti hanno diritto ai seguenti periodi minimi di preavviso:

- una settimana, fino a due anni di anzianità di servizio;
- un'ulteriore settimana per ogni successivo anno di servizio fino ad un massimo di 12 settimane.

È possibile stabilire periodi più lunghi contrattualmente, tenendo conto dell'anzianità e qualifica del lavoratore.

I datori di lavoro spesso pagano l'indennità sostitutiva del preavviso, qualora non abbiano interesse a che il dipendente licenziato lavori durante tale periodo (cd. *garden leave*).

La maggior parte dei contratti di lavoro prevede dei casi di licenziamento senza preavviso in alcune determinate situazioni (per esempio grave violazione degli obblighi connessi al rapporto di lavoro, incapacità di intendere e volere, insolvenza del datore di lavoro e condanna per un reato).

In base alle regole di *common law*, un dipendente può essere licenziato per giusta causa, qualora il comportamento sia talmente grave da deter-

minare una rottura irrimediabile del vincolo fiduciario che deve necessariamente intercorrere tra datore di lavoro e dipendente.

Rimedi

Il dipendente che ritiene di essere stato licenziato ingiustamente può fare ricorso entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto.

Qualora venga accolto il ricorso del lavoratore licenziato, di regola, viene riconosciuta al dipendente una somma di denaro, comprensiva di un'indennità base (che corrisponde al pagamento massimo per il caso di licenziamento per soppressione del posto di lavoro, previsto dalla legge e calcolato allo stesso modo), che può essere di un importo massimo attualmente pari a £ 12.900 (circa 16.000 euro), e un'indennità risarcitoria. Il limite massimo di tale indennità risarcitoria è attualmente di £ 72.300 (con effetto dal 1° febbraio 2012) pari a circa 90.000 euro. Tale importo viene aggiornato annualmente. L'indennità risarcitoria («*just and equitable*») viene stabilita dal Tribunale in base ad un giudizio che tiene conto sia delle perdite subite dal dipendente dal momento del licenziamento che delle perdite future.

Vari fattori possono ridurre l'ammontare del risarcimento quali, ad esempio, il comportamento colposo del lavoratore. Un vizio della procedura, come detto prima, determina automaticamente l'illegittimità del licenziamento. Tuttavia l'*Industrial Tribunal* può disporre una riduzione dell'ammontare del risarcimento se risulta che il dipendente sarebbe stato licenziato ugualmente, anche qualora fosse stata rispettata la procedura. I limiti massimi del risarcimento sopra riportato, possono essere superati soltanto qualora il licenziamento venga ritenuto fondato su un motivo discriminatorio o motivato da ragioni legate alla salute e sicurezza sul lavoro.

Qualora il licenziamento sia considerato illegittimo, il Tribunale può ordinare la reintegrazione ovvero la riassunzione del dipendente, ma ciò non avviene praticamente mai.

Tuttavia, ove il giudice abbia ordinato la reintegrazione o la riassunzione ed il datore di lavoro si sia rifiutato di farlo, questi sarà tenuto al pagamento di un importo ulteriore.

In ogni caso, un datore di lavoro non può essere obbligato a reintegrare o

riassumere il dipendente ed il licenziamento non può mai essere dichiarato nullo da un giudice.



Olanda



Fonti

La maggior parte delle norme relative alla tutela dei lavoratori in caso di licenziamento è contenuta nel Decreto sulle relazioni industriali del 1945 nonché nel Titolo X, Libro VII del Codice Civile Olandese.

La tutela prevista dal diritto olandese si applica a tutte le categorie di dipendenti, tranne per coloro che rivestono anche il ruolo di amministratore delegato all'interno dell'azienda.

Il datore di lavoro deve in ogni caso di licenziamento ottenere un'autorizzazione da parte del competente «Centro per il Lavoro e per le Entrate» (cd. CWI), oppure, in alternativa, procedere alla risoluzione giudiziale del contratto di lavoro da parte della Divisione Cantonale della Corte Olandese, come si vedrà più avanti, mentre non è richiesta alcuna consultazione con i sindacati per i licenziamenti individuali a meno che il licenziamento non comporti una variazione significativa dell'organizzazione della società.

In assenza dell'autorizzazione del CWI o della pronuncia della Corte, il licenziamento non è consentito se non in casi eccezionali (ossia nei casi in cui è possibile recedere per giusta causa con effetto immediato).

Inoltre, si ricorda che l'autorizzazione ovvero la pronuncia giudiziale sono necessarie anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro voglia porre termine ad un contratto a termine prima della sua naturale scadenza. Tale recesso anticipato è tuttavia consentito solo se tale facoltà è contrattualmente prevista.

È importante tenere in conto tuttavia, che questo sistema sarà probabilmente modificato profondamente, in virtù di una proposta governativa del 29 ottobre 2012. Il CWI sarà chiamato ad emettere, entro 4 settimane, soltanto un parere non vincolante, di cui il giudice potrà tenere conto nel caso di successiva impugnazione del licenziamento. Il ricorso al giudice, inoltre, sarà limitato a determinati casi solamente. In virtù di tale modifica, inoltre, il datore di lavoro dovrà corrispondere un'indennità pari al 25% della retribuzione per ogni anno di servizio ma con un massimo di 4 mensilità. In caso di licenziamento ingiustificato, verrà riconosciuto un risarcimento del danno di mezza mensilità per ogni anno di servizio con un massimo però di 75.000 euro. Verrà anche ridotta l'indennità di disoccupazione che non potrà superare la durata massima di 24 mesi (attualmente 38 mesi).

L'articolo 7:670 del Codice Civile prevede un elenco di casi in cui un datore di lavoro non può intimare il licenziamento (a titolo esemplificativo: lavoratrici in gravidanza, lavoratori in servizio militare, rappresentanti sindacali dei lavoratori, i dipendenti in malattia per i primi due anni). In questi casi, sia il CWI che la Corte negano l'autorizzazione o la risoluzione.

Nel caso di malattia, tuttavia, eccezionalmente è possibile licenziare il dipendente quando lo stesso rallenti intenzionalmente il suo processo di guarigione o rifiuti di essere adibito a mansioni diverse e compatibili con lo stato di salute, che siano offerte dal datore di lavoro.

Motivi del licenziamento

L'autorizzazione del CWI o della Corte viene concessa solo ove sussistano valide e serie ragioni per il licenziamento.

Le ragioni idonee a giustificare un licenziamento possono essere, in sintesi, ricondotte a tre categorie:

- motivi economici;
- motivi connessi alla *performance* del dipendente;
- insuperabili contrasti tra il datore di lavoro e il dipendente (anche se non necessariamente connessi alla prestazione lavorativa).

L'onere della prova in merito alla sussistenza di tali ragioni grava sul datore di lavoro.

Motivi economici

Sono i motivi collegati ad esigenze tecniche, organizzative e produttive. Al fine di valutare la legittimità del licenziamento si considera altresì la situazione personale del dipendente e la possibilità di ricollocare gli esuberanti in posizioni alternative all'interno della società. In generale, la mera dichiarazione di una contrazione delle attività non è considerata ragione sufficiente a giustificare un licenziamento.

Performance del dipendente

Per ottenere l'autorizzazione della Corte o della CWI al licenziamento di un lavoratore motivato da scarso rendimento, il datore di lavoro non deve unicamente dimostrare lo scarso rendimento del lavoratore ma deve anche provare di aver invitato il lavoratore a migliorare la propria attività e di avergli concesso il tempo ed i mezzi necessari per farlo. È, inoltre,

necessaria una prova scritta di avere effettivamente affrontato il problema con il dipendente.

Anche in questi casi, l'autorizzazione non verrà concessa se esistono posizioni alternative idonee all'interno della società, occupabili dal dipendente.

Spesso nel caso di licenziamento per scarso rendimento (seppur intimato validamente) il datore di lavoro può essere costretto a pagare un risarcimento se il lavoratore non può essere ritenuto interamente responsabile per la sua scarsa *performance*.

Difficoltà insormontabili di relazione

Se il datore di lavoro allega l'esistenza di problemi insuperabili nello svolgimento del rapporto di lavoro, l'autorizzazione di regola può essere concessa solo se la CWI o la Corte verificano non solo la fondatezza della ragioni addotte dal datore di lavoro ma altresì l'impossibilità di percorrere soluzioni alternative al licenziamento (per esempio disporre un trasferimento).

Si noti che, nel caso in cui la CWI conceda l'autorizzazione, il lavoratore può comunque adire la Corte sostenendo che gli effetti del licenziamento sono, a suo giudizio, «manifestamente irragionevoli». In tali casi, il lavoratore può richiedere ed ottenere nel caso di accoglimento della sua richiesta, sia un risarcimento del danno, subito a causa del recesso, sia la reintegrazione.

Procedura

Il CWI

Nella richiesta che va effettuata al CWI, il datore di lavoro deve specificare i motivi del licenziamento e allegare idonee prove della loro esistenza.

Il CWI trasmette al dipendente una copia della richiesta e dei documenti allegati, invitandolo a replicare entro due settimane.

Alle parti è poi concesso un ulteriore termine per replicare. Talvolta esse hanno la possibilità di essere sentite oralmente.

La decisione viene resa da una commissione, istituita nell'ambito del CWI, composta da un numero uguale di rappresentanti delle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori.

Considerato che non è permesso il licenziamento di lavoratori in malattia (durante un periodo di comporta che dura al massimo due anni), è

opportuno che la richiesta venga inviata alla CWI appena prima di darne informazione al lavoratore. Ciò per evitare malattie pretestuose che possono sospendere l'efficacia del licenziamento. Infatti, nel caso in cui il lavoratore si dichiari malato dopo che la domanda è stata inoltrata alla CWI, il licenziamento, che dovesse essere intimato una volta ottenuta l'autorizzazione, è comunque valido ed efficace.

La procedura si conclude in genere dopo due o tre mesi e la decisione della CWI è irrevocabile e non appellabile. Il CWI non può condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per la cessazione del rapporto ma può solo concedere o meno al datore di lavoro l'autorizzazione a procedere al licenziamento.

Se l'autorizzazione è concessa dal CWI, il dipendente può agire in giudizio qualora il licenziamento risulti con evidenza irragionevole e chiedere il risarcimento del danno o addirittura la reintegrazione. Valutate tutte le circostanze del caso, il giudice può decidere se condannare il datore di lavoro a pagare un compenso a titolo risarcitorio o ordinare la reintegrazione del lavoratore. Quest'ultimo rimedio non è particolarmente utilizzato.

Ottenuta l'autorizzazione al licenziamento, il datore di lavoro deve comunicare lo stesso al lavoratore, nel rispetto dei termini di preavviso di legge, o del maggior periodo previsto dai contratti o accordi collettivi. Nel caso in cui l'autorizzazione sia ottenuta il preavviso può essere ridotto di un mese. Tuttavia è necessario che il restante preavviso sia almeno pari ad un mese.

Si noti inoltre che in attesa della decisione della CWI e durante l'intero periodo di preavviso, il lavoratore ha diritto al normale trattamento retributivo sino a quel momento goduto.

La risoluzione giudiziale

Il datore di lavoro può, in alternativa al recesso, chiedere alla Sezione Cantonale della Corte Distrettuale una pronuncia di risoluzione del contratto di lavoro per «ragioni di particolare importanza» (*«gewichtige redenen»*) in base all'articolo 7:685 del Codice Civile Olandese.

La richiesta deve essere motivata ed al lavoratore è concessa facoltà di replica. Viene fissata un'udienza per la discussione orale al termine della quale il giudice pronuncia la sua decisione.

Costituiscono «ragioni di particolare importanza», ai fini della risoluzione giudiziale del rapporto di lavoro:

- ragioni di urgenza, ovvero quelle ragioni che potrebbero portare ad un licenziamento senza preavviso ma le circostanze sono tali da non consentire al datore di lavoro di soddisfare tutte le condizioni necessarie per poter procedere ad un licenziamento con effetto immediato, o le circostanze sono tali che le ragioni non sarebbero sufficienti a licenziare senza preavviso;
- ragioni tali da determinare una modifica sostanziale della situazione, a seguito della quale il rapporto di lavoro non possa «ragionevolmente» proseguire. Ragioni comunemente annoverate tra queste sono le ragioni di natura economica ed organizzativa, e la negligenza del lavoratore.

Si noti che la sentenza di risoluzione del contratto di lavoro può essere resa dal giudice anche quando i fatti posti a fondamento della richiesta del datore di lavoro non sono di per sé sufficienti a fondare un licenziamento ma il giudice abbia verificato che la relazione tra le parti è definitamente compromessa e pertanto il rapporto tra le stesse non può proseguire.

La decisione è inappellabile. La Corte può stabilire un compenso, in caso di licenziamento motivato da una modifica sostanziale della situazione, che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore come risarcimento per la cessazione del rapporto (v. formula “*Cantonal Court*”). La quantificazione dell’ammontare dipende dai fatti e dalle circostanze del caso concreto. Di norma è concesso un termine al datore di lavoro per consentirgli di decidere se gli è conveniente dare corso alla cessazione del rapporto e pagare l’indennità stabilita dal giudice ovvero rinunciare alla domanda per ottenere la risoluzione del rapporto.

Una particolarità da segnalare è che la Corte stabilisce la data di cessazione del rapporto. Spesso non si tiene conto del periodo di preavviso.

Altra cosa importante è che la procedura per la risoluzione giudiziale può essere avviata anche nel caso in cui il lavoratore sia malato o in stato di gravidanza. In tal caso, il giudice terrà in considerazione tali elementi e consentirà la risoluzione del rapporto di lavoro solo ove ritenga che la

richiesta di risoluzione non sia correlata allo stato di malattia o di gravidanza.

Vi sono dei casi in cui non è necessario richiedere né la preventiva autorizzazione del CWI né la pronuncia della Corte.

Ciò si verifica ad esempio durante il periodo di prova (che può avere durata massima di due mesi) in cui ciascuna parte può recedere con effetto immediato.

La giurisprudenza ritiene tuttavia che, nonostante la pendenza del periodo di prova, i datori di lavoro non possano recedere quando tale atto di recesso sia contrario ai principi fondamentali dell'ordinamento.

Un altro caso è quello del licenziamento in tronco. La legge olandese prevede un elenco (non tassativo) di esempi di ragioni che consentono il licenziamento con effetto immediato, tra cui:

- false informazioni contenute nella richiesta di assunzione;
- gravi lacune nella competenza professionale;
- furto, frode o reati che comportino la lesione del vincolo fiduciario;
- false dichiarazioni che danneggino la reputazione del datore di lavoro e minacce;
- danneggiamenti volontari dei beni aziendali;
- divulgazione di segreti aziendali o professionali;
- grave negligenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

La causa del licenziamento deve essere effettiva e deve essere comunicata immediatamente al lavoratore, preferibilmente per iscritto. Una contestazione tardiva potrebbe essere considerata indicativa dell'assenza di un motivo d'urgenza (un ritardo di pochi giorni, motivato ad esempio dalla volontà di consultare un avvocato, viene ritenuto legittimo dalla giurisprudenza).

Infine, gli amministratori delegati. Il Codice Civile prevede che il rapporto di lavoro con gli amministratori delegati possa essere sospeso o interrotto in ogni momento dall'organo che li ha nominati (indicato sempre all'interno dello statuto societario). La maggior parte degli statuti societari prevedono che l'organo competente a nominare gli amministratori delegati sia l'Assemblea dei Soci. Se all'interno della società vi sono delle rappresentanze sindacali, esse dovranno essere coinvolte e consultate

prima di procedere al licenziamento del lavoratore.

L'amministratore delegato dovrà essere informato con adeguato anticipo dell'ora, data e luogo della riunione in cui l'organo competente delibererà sulla cessazione del rapporto. Se non vi sono espresse eccezioni con riferimento al rapporto di lavoro subordinato in corso, la revoca dall'incarico di amministratore delegato comporterà automaticamente anche la risoluzione del rapporto di lavoro come dipendente della società. Il periodo di preavviso determinato dallo statuto o dal contratto dovrà essere osservato. Ciò significa che dopo la cessazione del rapporto come amministratore, il rapporto di lavoro subordinato resta in essere per tutta la durata del periodo di preavviso a meno che le parti non trovino un accordo per risolvere il rapporto prima della scadenza del termine con la previsione del pagamento di un corrispettivo.

In caso di malattia, prima di essere informato della riunione, l'amministratore delegato è tutelato dalla legge olandese in caso di licenziamento. In queste situazioni, è possibile revocare solo l'incarico di amministratore delegato ma permane il rapporto come dipendente della società che potrà essere risolto solo con pronuncia della Corte.

Preavviso

Il periodo di preavviso dovuto dal lavoratore è, per legge, pari ad un mese.

Il periodo di preavviso dovuto, per legge, dal datore di lavoro dipende dal numero di anni di servizio del lavoratore:

Anzianità di servizio	Periodo di preavviso
Meno di 5 anni	1 mese
Tra 5 e 10 anni	2 mesi
Tra 10 e 15 anni	3 mesi
Almeno 15 e 15 anni	4 mesi

Il periodo di preavviso previsto dalla legge può essere aumentato dalle parti.

Tuttavia, non può essere previsto un periodo di preavviso superiore a 6 mesi per il lavoratore. Per il datore di lavoro il preavviso deve essere pari al doppio di quello del dipendente. Deroche alle regole sopra indicate

possono essere previste nei contratti collettivi che possono stabilire ad esempio che il periodo di preavviso a carico del lavoratore non possa essere inferiore rispetto a quello a carico del datore.

Come sopra anticipato, il datore di lavoro deve intimare il recesso ed osservare il periodo di preavviso anche dopo aver ottenuto l'autorizzazione della CWI, con la deduzione di un mese e purché rimanga ancora un altro mese di preavviso. Nella procedura per la risoluzione giudiziale, è la Corte a determinare autonomamente la data di cessazione del rapporto. Normalmente ciò avviene senza l'osservanza del periodo di preavviso. Durante il periodo di preavviso, il dipendente ha diritto di lavorare e ricevere la normale retribuzione oltre ai *bonus*, e ai *benefits* concordati. Nei Paesi Bassi il dipendente non può o meglio non ha diritto ad assentarsi dal lavoro per cercare un lavoro alternativo durante il periodo di preavviso. Per questo motivo, spesso i dipendenti utilizzano le ferie non godute a tal fine.

Il datore di lavoro può, tuttavia, esonerare il lavoratore dal prestare la propria attività lavorativa. L'indennità sostitutiva del preavviso può essere corrisposta al dipendente solo con il suo consenso.

Il mancato rispetto del periodo di preavviso non inficia l'efficacia del licenziamento, ma il lavoratore potrà chiedere il risarcimento dei danni. In linea di principio, tali danni sono pari alla retribuzione dovuta moltiplicata per il numero di giorni di preavviso negati.

Rimedi

La Formula «*Cantonal Court*»

Non esistono regole previste dalla legge per la determinazione dell'ammontare del risarcimento dovuto in caso di licenziamento.

Tuttavia, di frequente i giudici olandesi applicano la cosiddetta «*Cantonal Court Formula*» per calcolare l'indennità spettante al lavoratore, e il governo olandese prevede di inserire un tetto massimo di 75.000 Euro. La *Cantonal Court Formula* è la seguente: Indennità = (A x B) x C

Dove:

A = numero degli anni di servizio prestati, adattato in base all'età del lavoratore

B = retribuzione mensile lorda

C = fattore di «correzione»

Il fattore di «correzione» è l'elemento che permette di adattare il calcolo alle variabili del caso concreto.

Ad esempio il fattore di correzione sarà pari ad 1 quando la cessazione del contratto non è riconducibile ad una responsabilità né del datore di lavoro né del lavoratore, come nel caso in cui la posizione lavorativa risulti in esubero per motivi di riorganizzazione aziendale dovuta ad esigenze economiche.

Va infine precisato che riguardo al fattore A, ogni anno di servizio prima dei 35 anni di età viene computato 0,5, tra i 35 ed i 45 anni 1, tra i 45 ed i 55 anni 1,5 dai 55 anni in poi viene computato 2 anni.

Come è stato detto, nei casi in cui vi sia il rispetto di quanto previsto dalla legge, dai contratti collettivi e dal contratto individuale e, nonostante ciò, gli effetti del licenziamento risultino comunque «manifestamente irragionevoli», il lavoratore ha diritto di richiedere al giudice un risarcimento.

Il dipendente può chiedere il risarcimento o la reintegrazione che, tuttavia, viene difficilmente ordinata dai giudici olandesi. Il termine entro cui è possibile agire in giudizio è di sei mesi dalla data del licenziamento.

La legge elenca anche una serie di situazioni in cui il licenziamento può essere considerato «manifestamente irragionevole»:

- quando il licenziamento non è motivato o pretestuoso;
- quando, considerata la situazione economica e le prospettive di ricollocazione del lavoratore, il danno per il dipendente connesso alla perdita del posto di lavoro risulta sproporzionato rispetto all'interesse del datore che giustifica il recesso;
- quando il licenziamento è posto in essere in violazione della regola di selezione dei lavoratori da licenziare basata sulla loro anzianità aziendale («*Reflection Principle*») (a meno che non ci siano ragioni che giustificino tale deroga).



Polonia



Fonti

La normativa in materia di licenziamento è contenuta nel Codice del Lavoro polacco e in numerose leggi speciali.

Tutti i lavoratori godono, in caso di licenziamento, di una protezione di carattere generale. In essa rientra, ad esempio, la norma che richiede che il recesso da un contratto a tempo indeterminato debba avvenire in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo che dovranno essere provati dal datore di lavoro. Durante il periodo di prova che non può essere superiore a tre mesi, si può recedere *ad nutum*.

Taluni dipendenti godono poi di una «tutela speciale», ulteriore rispetto a quella minima prevista per la generalità dei dipendenti in cui si prevede il rispetto di determinati requisiti ai fini della validità del licenziamento.

Tra essi si segnalano:

- i dirigenti delle associazioni sindacali e rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale, nei confronti dei quali è possibile procedere al licenziamento richiedendo il consenso dell'associazione sindacale di appartenenza;
- i dipendenti prossimi al raggiungimento dei requisiti pensionistici (65 anni per gli uomini e 60 anni per le donne). Il datore di lavoro non potrà, infatti, recedere dal rapporto di lavoro se il lavoratore raggiungerà l'età pensionabile entro 4 anni;
- le donne in stato di gravidanza o in maternità. Tale protezione persiste fino al compimento di un anno del bambino;
- i dipendenti assenti per congedo parentale;
- i dipendenti assenti per malattia;
- gli ispettori del lavoro;
- i membri delle associazioni sindacali parastatali;
- i membri di un ente locale polacco;
- i dipendenti assenti per servizio militare;
- le lavoratrici il cui marito sia in servizio militare;
- i veterani di guerra;
- i disabili di guerra o a seguito di servizio militare;
- i membri temporanei delle Giunte amministrative regionali;
- i medici eletti ad assumere delle cariche nella Camera dei medici;
- i medici eletti ad assumere delle cariche nelle Camere veterinarie;
- i farmacisti che ricoprono cariche nella Camera dei farmacisti;
- gli infermieri che ricoprono cariche nella Camera degli Infermieri.

Il licenziamento di un lavoratore non può essere discriminatorio, cioè determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali nonché da ragioni razziali, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basate sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali del dipendente.

Motivi del licenziamento

Il licenziamento di un lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato deve essere sorretto da un giustificato motivo o da una giusta causa.

La lettera di licenziamento deve indicare in modo preciso e dettagliato il motivo e rispettare una serie di requisiti formali previsti dalla legge e deve contenere tutte le istruzioni relative al diritto di impugnazione del licenziamento avanti all'autorità giudiziaria.

Le ragioni poste alla base del licenziamento possono essere di carattere soggettivo (ragioni connesse ad un inadempimento del lavoratore) o oggettivo (ragioni organizzative o produttive).

Procedura

La lettera di licenziamento deve essere redatta per iscritto e deve essere sottoscritta da una persona che abbia i poteri per rappresentare la società. In essa devono essere indicate chiaramente le ragioni che giustificano il licenziamento nonché i diritti del lavoratore e le modalità di azione in giudizio avanti la Corte del Lavoro.

In generale, non sono richieste autorizzazioni per licenziare un dipendente salvo che per quelle categorie di lavoratori che godono di una tutela speciale (ad esempio, in caso di licenziamento di un rappresentante sindacale è necessario richiedere il consenso dell'associazione sindacale di appartenenza).

Il datore di lavoro che intenda licenziare un lavoratore iscritto ad un'organizzazione sindacale (o che, pur non essendo membro, ha richiesto la tutela del sindacato) deve preventivamente informare l'organizzazione sindacale. Il mancato consenso dell'organizzazione sindacale non potrà tuttavia impedire al datore di lavoro di procedere al licenziamento.

Preavviso

In caso di licenziamento di un lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato la durata del periodo di preavviso varia in base all'anzianità di servizio:

- 2 settimane per il lavoratore assunto da meno di 6 mesi;
- 1 mese per il lavoratore assunto da almeno 6 mesi;
- 3 mesi per il lavoratore assunto da almeno 3 anni.

Il datore di lavoro può ridurre il periodo di preavviso da 3 mesi ad 1 mese nel caso in cui il licenziamento sia determinato da ragioni oggettive (soppressione della posizione, riorganizzazione aziendale ecc.). In tal caso il datore deve corrispondere al lavoratore la retribuzione relativa al restante periodo di preavviso.

Il datore di lavoro può poi licenziare il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato con un preavviso di 2 settimane solo se il contratto di lavoro è stato stipulato per un periodo superiore a sei mesi. Negli altri casi non è possibile recedere dal contratto, a meno che non ricorrano ragioni oggettive, non inerenti alla persona del lavoratore (ad esempio, nel caso di mutamenti organizzativi, riduzione di personale, ecc.).

Durante il periodo di prova le parti possono recedere dal rapporto di lavoro nel rispetto dei seguenti periodi di preavviso:

- 3 giorni lavorativi se il periodo di prova non supera le 2 settimane;
- 1 settimana se il periodo di prova supera le 2 settimane;
- 2 settimane se il periodo di prova è di tre mesi.

Durante il periodo di preavviso, il dipendente è tenuto ad eseguire la sua prestazione lavorativa, così come il datore di lavoro è obbligato a corrispondere la retribuzione. Il datore di lavoro può, durante il periodo di preavviso, obbligare il dipendente ad usufruire delle ferie maturate e non godute.

Il datore di lavoro può poi esonerare il lavoratore dal prestare in servizio il periodo di preavviso per agevolarlo nella ricerca di una nuova occupazione solo con il consenso del lavoratore stesso e purché il periodo di preavviso sia pari ad almeno due settimane. La durata dell'esonero potrà essere di:

- 2 giorni lavorativi, in caso di periodo di preavviso di due settimane o di un mese;
- 3 giorni lavorativi, nel caso di periodo di preavviso di tre mesi.

Anche per il periodo di esonero dalla prestazione lavorativa il lavoratore

avrà comunque diritto alla retribuzione.

Il licenziamento senza preavviso è ammesso solo nei casi tassativamente previsti dalla legge, ossia in caso di:

- grave violazione degli obblighi fondamentali del lavoratore;
- condotta tale da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- perdita dei requisiti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa, cagionata da colpa del dipendente.

La legge annovera poi tra le ragioni che legittimano il licenziamento in tronco anche fatti che non derivano da un comportamento colposo del lavoratore, quali:

- l'incapacità sopravvenuta del lavoratore a causa di malattia che perduri da oltre 3 mesi (in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi) o per un periodo più lungo rispetto a quello in cui ha goduto del trattamento di malattia (in caso di contratto di durata pari almeno a sei mesi) ovvero a causa di un incidente sul lavoro o per malattia professionale;
- assenza giustificata protratta per oltre un mese e non dipendente da malattia.

Rimedi

Il lavoratore licenziato può impugnare il licenziamento dinanzi al giudice del lavoro per i seguenti motivi:

- violazione della procedura prescritta dalla legge;
- mancanza di giustificati motivi.

Il giudice che accoglie il ricorso può condannare il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore nel proprio posto di lavoro oppure a pagare al medesimo un importo a titolo di risarcimento del danno (che solitamente non può eccedere le 3 mensilità di retribuzione) qualora la reintegrazione sia impossibile.

Nel caso di reintegrazione, il lavoratore avrà diritto anche al pagamento di un'indennità per il periodo successivo al licenziamento in cui non ha lavorato. Tale indennità non può eccedere le 2 mensilità in caso di licenziamento con preavviso e le 3 mensilità in caso di licenziamento in tronco.

Tuttavia, qualora il lavoratore appartenga ad una delle categorie beneficiarie di tutela speciale, i giudici polacchi sono soliti condannare il da-

tore di lavoro alla reintegrazione ed al pagamento di tutte le retribuzioni dal licenziamento sino alla reintegrazione.

Un licenziamento non può mai essere dichiarato nullo.



Portogallo



Fonti

In Portogallo, le principali fonti normative di tutela del lavoratore in caso di licenziamento sono la Costituzione (art. 53 e ss.) e il Codice del Lavoro (art. 351 e ss.). Esse prevedono, in generale, che un datore di lavoro non possa licenziare senza una giusta causa.

Non esistono categorie specifiche di lavoratori – esclusi i rappresentanti sindacali – che godono di una tutela privilegiata in caso di licenziamento. Il licenziamento di un rappresentante sindacale, o anche solo di un lavoratore che abbia ricoperto tale posizione negli ultimi tre anni o che sia candidato come rappresentante sindacale, si presume, infatti, ingiustificato.

È vietato, invece, il licenziamento determinato da motivi discriminatori quali l'appartenenza ad una determinata razza, fede religiosa o ad un determinato credo politico o basati sull'età, il sesso, la lingua, ecc.

E così anche è vietato licenziare le lavoratrici in maternità o i lavoratori che sono in congedo parentale. Se sussistono dei motivi validi per procedere al licenziamento, il datore di lavoro deve comunque preventivamente consultare la Commissione per la parità nel lavoro e nell'occupazione.

Motivi del licenziamento

In generale, non è ammesso il licenziamento per ragioni oggettive, salvo il caso di licenziamento collettivo o di licenziamento per soppressione della posizione lavorativa ricoperta dal dipendente. In caso di licenziamento dovuto a ragioni connesse all'attività produttiva, l'anzianità di servizio e l'esperienza del lavoratore devono essere considerati ai fini dell'individuazione dei lavoratori da licenziare.

In particolare, poi, non è consentito licenziare un dipendente in assenza di una giusta causa, ad esempio per scarso rendimento, a meno che non si verifichi un'abnorme riduzione nella produttività dello stesso e, comunque, anche in tale caso il licenziamento deve essere preceduto da una procedura disciplinare.

In Portogallo, costituisce giusta causa di licenziamento il comportamento intenzionale del lavoratore che, per la sua gravità e per le sue conseguenze, renda impossibile, di fatto, la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo, possono configurare valide ragioni di un licen-

ziamento per giusta causa i seguenti comportamenti:

- immotivata disobbedienza agli ordini del superiore gerarchico;
- lesione di diritti di altri dipendenti;
- costante negligenza nell'adempimento delle proprie mansioni;
- false dichiarazioni volte a giustificare le assenze dal lavoro;
- anomala riduzione della produttività.

In tali casi, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro senza dover corrispondere al lavoratore alcuna indennità o risarcimento.

Inoltre, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro in caso di inidoneità del lavoratore all'espletamento delle proprie mansioni, ossia in caso di:

- permanente riduzione della produttività del lavoratore o della qualità del suo lavoro;
- ricorrenti inadempimenti nello svolgimento delle proprie mansioni;
- possibili rischi per la salute e la sicurezza dello stesso dipendente, di altri dipendenti o anche di terzi.

È inoltre possibile recedere nel caso di soppressione del posto di lavoro, se il numero di lavoratori interessati non è superiore a 5 in un periodo di 3 mesi (2 per le aziende con meno di 50 dipendenti), altrimenti occorre iniziare una procedura di licenziamento collettivo. La recente riforma del 1° agosto 2012, ha previsto che tale tipo di licenziamento, a differenza di quanto avveniva prima, non deve più seguire, per legge, dei criteri di scelta determinati, né il datore di lavoro ha l'obbligo di offrire un posto di lavoro alternativo. Inoltre, è stata introdotto espressamente la possibilità di licenziare per scarso rendimento.

In caso di lavoratori che occupano posizioni che richiedano elevate competenze tecniche o direttive, il dipendente può essere considerato inidoneo alla sua posizione e, conseguentemente licenziato, se non raggiunga gli obiettivi preventivamente concordati con il datore e formalmente accettati per iscritto.

Durante il periodo di prova, invece, entrambe le parti possono recedere liberamente dal contratto, anche senza giusta causa, senza obbligo di preavviso, e senza alcun risarcimento, salvo sia stato diversamente pattuito dalle parti.

Tuttavia, nel caso in cui il periodo di prova abbia una durata superiore a 60 giorni, il datore di lavoro è obbligato, in caso di recesso, a dare al

lavoratore un preavviso di sette giorni.

Per quanto riguarda i contratti di lavoro a tempo indeterminato, la durata massima del periodo di prova è pari a:

- 90 giorni per la generalità dei lavoratori;
- 180 giorni per i lavoratori che svolgono funzioni di complessa natura tecnica e di elevata responsabilità o professionalità;
- 240 giorni per i dirigenti e impiegati di alto livello.

Una durata inferiore può essere stabilita dal contratto collettivo o dalle parti con accordo scritto.

Procedura

Il licenziamento deve essere preceduto da una specifica procedura disciplinare. Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto le ragioni del licenziamento al lavoratore che deve poter essere sentito a sua difesa.

Conclusa la procedura disciplinare, la questione viene sottoposta al comitato dei lavoratori o all'associazione sindacale di appartenenza, se il lavoratore è un rappresentante sindacale. Tali soggetti possono, entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione, esporre le loro opinioni motivate sul proposto licenziamento.

Fatto ciò, il datore di lavoro ha 30 giorni di tempo (a pena di decadenza) per comunicare il licenziamento al lavoratore. La comunicazione deve essere effettuata per iscritto e deve contenere l'indicazione delle ragioni del licenziamento.

Il rapporto di lavoro si considera cessato dal momento in cui il lavoratore riceve la lettera di licenziamento o comunque non appena egli ne sia venuto a conoscenza.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore un documento che indichi la data di inizio e di cessazione del rapporto, così come la posizione o le posizioni occupate dal lavoratore. Inoltre, il datore deve consegnare al lavoratore altri certificati e documenti, tra i quali quelli previsti dalla normativa in materia contributiva.

Preavviso

In Portogallo, in caso di licenziamento individuale non è dovuto alcun preavviso né alcuna indennità sostitutiva dello stesso.

Con riferimento al licenziamento determinato dall'inidoneità del lavoratore all'espletamento delle proprie mansioni, il datore di lavoro sarà tenuto al rispetto dei seguenti periodi di preavviso:

- 15 giorni se la durata di servizio del lavoratore non supera l'anno;
- 30 giorni se la durata di servizio del lavoratore è comunque un anno ma meno di cinque;
- 60 giorni se la durata di servizio del lavoratore è comunque cinque anni ma meno di dieci;
- 75 giorni se la durata di servizio del lavoratore è di 10 anni o più.

Anche qualora il datore di lavoro non rispettasse i suddetti termini di preavviso, il rapporto di lavoro cesserebbe alla fine del preavviso e il datore sarebbe ugualmente obbligato a corrispondere la relativa parte di retribuzione.

Durante il periodo di preavviso i dipendenti hanno il diritto di prendere due giorni di permesso alla settimana per cercare una nuova occupazione.

Remedi

Il licenziamento non è valido se:

- non è preceduto dalla descritta procedura disciplinare;
- è discriminatorio (qualora sia stato intimato, anche se non espressamente, in ragione dell'orientamento politico, religioso, o delle origini razziali del lavoratore);
- le ragioni addotte non sono considerate valide.

Qualora un licenziamento venga dichiarato invalido, il datore di lavoro è obbligato a: risarcire al lavoratore i danni, patrimoniali e non patrimoniali, causati dal licenziamento; reintegrare il lavoratore nella posizione lavorativa ricoperta prima del licenziamento, con diritto a mantenere la stessa qualifica e conservare l'anzianità di servizio maturata, nonché a percepire tutte le retribuzioni che avrebbe percepito a far tempo dal licenziamento alla pronuncia della sentenza.

Il lavoratore può in ogni caso rinunciare alla reintegrazione accettando un risarcimento compreso tra i 15 e i 45 giorni di retribuzione per ciascun anno di servizio o frazione di esso. L'ammontare del risarcimento viene quantificato dal giudice considerando sia la retribuzione percepita sia le ragioni che hanno determinato il licenziamento; tale ammontare non può comunque essere inferiore a 3 mesi.

Soltanto in due casi il datore di lavoro può rifiutarsi di reintegrare un lavoratore qualora dimostri che la reintegrazione del lavoratore sarebbe dannosa per l'attività dell'impresa: in caso di imprese con meno di 10 dipendenti o di lavoratori che occupino un posto dirigenziale o direttivo. Il giudice in tal caso, valutate le ragioni poste alla base della scelta datoriale, potrà disporre, in luogo della reintegrazione, un risarcimento che varia tra i 30 e i 60 giorni di retribuzione per ciascun anno di servizio o frazione di esso (non inferiore, comunque, a sei mensilità). Non è previsto alcun importo massimo.



Spagna



Fonti

La disciplina relativa alla tutela in caso di licenziamento è contenuta nell'art. 4 della Costituzione e nello Statuto dei lavoratori.

Tutti i lavoratori sono ugualmente tutelati in caso di licenziamento. Tuttavia, in alcune ipotesi, la legge spagnola garantisce una tutela rafforzata sancendo la nullità del licenziamento.

Godono di una tutela diversa i dirigenti, il cui rapporto è disciplinato dal Decreto Reale n. 1382/85 del 1° agosto 1985. I dirigenti possono essere licenziati anche senza una motivazione, ma l'indennità sostitutiva del preavviso e le somme corrisposte per la cessazione del rapporto sono, in genere, molto alte.

Motivi del licenziamento

Le ragioni poste a giustificazione di un licenziamento possono essere sia soggettive (licenziamento disciplinare) che oggettive. Le cause soggettive più comuni di licenziamento consistono in gravi violazioni degli obblighi contrattuali da parte del dipendente quali, ad esempio:

- ritardi o assenze ingiustificate e continue;
- violazione di regole disciplinari e insubordinazione;
- maltrattamenti o insulti nei confronti di datore di lavoro e/o di altri lavoratori subordinati;
- uso abituale di alcool o droghe che incidano sulla prestazione lavorativa;
- slealtà, frode o abuso di fiducia;
- continua e deliberata diminuzione del rendimento;
- svolgimento di attività per conto proprio o per altri, senza autorizzazione del datore di lavoro;
- molestie nei confronti del datore di lavoro o delle persone che lavorano all'interno dell'organizzazione per motivi di razza, religione o fede, opinioni, età, orientamento sessuale.

In tutte queste ipotesi, il lavoratore non ha diritto ad alcun risarcimento per la cessazione del rapporto ed il licenziamento può essere intimato in tronco. In ogni caso, tuttavia, dev'essere inviata al dipendente una comunicazione scritta.

Lo Statuto dei lavoratori spagnolo distingue poi quattro categorie di ragioni che qualifica come valide ragioni oggettive di licenziamento:

- l'incapacità del dipendente nell'espletamento delle proprie mansio-

- ni, successiva rispetto al superamento del periodo di prova;
- l'incapacità del dipendente ad adattarsi a modifiche tecniche nelle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, purché tali modifiche siano ragionevoli e siano già state introdotte da almeno due mesi (al dipendente devono essere garantiti almeno tre mesi di formazione e addestramento);
 - soppressione di posizioni lavorative per ragioni tecniche, economiche, organizzative o produttive (ma solo se il numero dei dipendenti coinvolti è inferiore al limite previsto per il licenziamento collettivo);
 - assenza (anche se giustificata) per un periodo pari ad almeno il 20% dei giorni lavorativi in un periodo di due mesi consecutivi o pari ad almeno il 25% dei giorni lavorativi in un periodo di 4 mesi non consecutivi entro 12 mesi, a condizione che la percentuale di assenza del personale sul luogo di lavoro superi il 2,5% negli stessi periodi.

Non viene considerata assenza la mancata presenza del dipendente per uno dei seguenti motivi:

- partecipazione ad uno sciopero;
- lesioni riportate a causa di infortunio sul lavoro;
- elezioni del rappresentante legale dei lavoratori;
- maternità (gravidanza, allattamento, malattia del bambino), congedo parentale;
- ferie;
- malattia o infortunio fuori dal luogo di lavoro, a condizione che l'assenza sia stata approvata dal competente servizio sanitario e perduri per 20 giorni consecutivi o l'assenza è causata da una violenza fisica o psicologica ed è stata accertata dai servizi sociali o dal competente servizio sanitario.

In caso di licenziamento intimato per una di queste ragioni il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al dipendente licenziato un importo pari a 20 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 12 mesi di retribuzione nonché un congruo periodo di preavviso.

Procedura

Non sono richieste particolari autorizzazioni in caso di licenziamento

individuale.

Il datore di lavoro che intenda procedere ad un licenziamento deve consegnare al lavoratore:

- una comunicazione scritta del licenziamento;
- un certificato nonché i documenti che attestino il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali da parte della società;
- l'accordo finale sulle somme da corrispondere al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro (*finiquito*);
- ogni altra somma dovuta al dipendente, derivante dall'intercorso rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto ad inviare i suddetti documenti anche al Comitato dei lavoratori.

Il dipendente, che può richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale nel corso della procedura, dovrebbe sottoscrivere il *finiquito*, anche se tale sottoscrizione non è obbligatoria.

I contratti collettivi possono poi stabilire altre formalità in caso di licenziamento.

Una particolare procedura è prevista in caso di licenziamento disciplinare di un rappresentante sindacale. In tale ipotesi, il datore di lavoro, prima di procedere al licenziamento, dovrà consultare non soltanto il dipendente licenziato, ma anche gli altri membri dell'organizzazione sindacale di appartenenza.

In ogni caso, se il dipendente è membro di un sindacato, il datore di lavoro dovrà informare preventivamente i rappresentanti del sindacato di appartenenza del lavoratore.

Preavviso

In generale, il periodo di preavviso in caso di licenziamento per motivi oggettivi è pari a

15 giorni. I contratti collettivi o individuali possono tuttavia prevedere periodi di preavviso diversi.

In caso di licenziamento disciplinare non esiste alcun obbligo di preavviso.

Durante il periodo di preavviso, il dipendente deve prestare la propria attività lavorativa; tuttavia, di norma, il datore di lavoro preferisce corri-

spondere l'indennità sostitutiva al fine di porre immediatamente termine al rapporto.

In caso di licenziamento per ragioni oggettive, il dipendente ha il diritto di ottenere (durante il periodo di preavviso) un permesso retribuito di 6 ore alla settimana per la ricerca di un altro posto di lavoro.

In generale, se il dipendente o il datore di lavoro non rispettano il periodo di preavviso stabilito, sono tenuti a corrispondere la relativa indennità.

Durante il periodo di prova, che la legge fissa in 6 mesi per i dipendenti con specializzazioni tecniche ed in possesso di un'istruzione universitaria e in 2 mesi per gli altri dipendenti (3 mesi per datori di lavoro con meno di 25 dipendenti) le parti possono recedere dal rapporto liberamente.

Rimedi

Il licenziamento è illegittimo quando le ragioni o i motivi posti alla base dello stesso non risultano provati in giudizio o quando sono state violate le procedure previste dalla legge. In tal caso, il dipendente può ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro. Il datore di lavoro può tuttavia optare, in luogo della reintegrazione, per il risarcimento dei danni, il cui ammontare verrà stabilito dal giudice, che utilizzerà quale base di calcolo 45 giorni di retribuzione per ogni anno di anzianità fino ad un massimo di 42 mesi di retribuzione. Recentemente, tali importi sono stati ridotti a 33 giorni per anno di anzianità e ad un massimo di 24 mesi per i contratti successivi all'entrata in vigore della nuova legge (RD 3/2012 del 10 febbraio 2012). I periodi di lavoro di durata inferiore ad un anno sono computati proporzionalmente.

Se il dipendente è un rappresentante sindacale, è il dipendente che può scegliere se essere reintegrato o se optare per il risarcimento del danno.

Ai sensi degli articoli 55.5 e 55.6 dello Statuto dei Lavoratori Spagnolo, è considerato nullo il licenziamento:

- motivato da ragioni ritenute discriminatorie ai sensi della Costituzione Spagnola o della legge (es.: sesso, stato civile, età, razza, condizioni sociali, ecc.);
- intimato quale ritorsione all'esercizio di diritti fondamentali e della libertà di opinioni politiche del dipendente;

- In caso di licenziamento nullo, il dipendente ha diritto all'immediata reintegrazione ed al pagamento di tutte le retribuzioni dalla data del licenziamento al momento della reintegrazione.

Se il datore di lavoro non ottempera all'ordine giudiziale di reintegrazione, il giudice può stabilire un risarcimento ulteriore del danno in favore del dipendente il cui importo può variare tra un minimo di 15 giorni di stipendio per ogni anno di anzianità, fino ad un massimo di 12 mesi.



Svezia



Fonti

La disciplina in materia di licenziamenti è contenuta nella «*Legge di tutela del rapporto di lavoro*» n. 1982/80. Altre disposizioni normative di tutela sono contenute nelle seguenti leggi:

- La legge sul pubblico impiego
- La legge sulla codeterminazione
- La legge sullo sviluppo e la promozione dell'impiego
- La legge sulle rappresentanze sindacali dei lavoratori
- La legge sul congedo parentale
- La legge in materia di discriminazioni

La sopra menzionata legge del 1982 tutela, in generale, sia operai che impiegati a prescindere dalle dimensioni occupazionali del datore di lavoro o dalla natura pubblica o privata dello stesso. Tuttavia, essa non si applica ai:

- lavoratori con qualifiche o mansioni dirigenziali o simili;
- lavoratori che siano familiari del datore di lavoro;
- lavoratori domestici;
- lavoratori che appartengono a categorie protette dal diritto svedese;
- lavoratori in prova (durante tale periodo che non può superare i 6 mesi ciascuna delle parti può recedere liberamente, con preavviso di 15 giorni);
- lavoratori che hanno superato l'età pensionabile (che in Svezia è attualmente di 67 anni).

La legge svedese tutela i lavoratori contro:

- il licenziamento ingiustificato;
- il licenziamento discriminatorio (ad esempio, irrogato per motivi di razza, di sesso, di opinioni politiche o religiose, di età o di handicap);
- il licenziamento irrogato in violazione delle procedure o in mancanza dei requisiti previsti per legge (ad esempio, mancanza della forma scritta, inosservanza del periodo di preavviso, ecc.);
- il licenziamento irrogato quale ritorsione del datore di lavoro alla richiesta della fruizione, da parte del dipendente, dei permessi previsti per legge (malattia, maternità, paternità, servizio militare, ecc.);
- il licenziamento irrogato quale ritorsione alla candidatura del lavoratore a rappresentante sindacale.

Se il lavoratore dà le dimissioni a causa del comportamento illegittimo e vessatorio del datore di lavoro, questo recesso viene equiparato al licenziamento (dimissioni per giusta causa).

Motivi del licenziamento

La legge considera legittimo il licenziamento che sia sorretto da un giustificato motivo.

Sul punto la legge prevede una distinzione tra motivi soggettivi di licenziamento legati, dunque, alla prestazione lavorativa del dipendente (assenteismo, scarso rendimento, inadempimento) e quelli connessi a ragioni oggettive.

In caso di licenziamento per motivi oggettivi, le ragioni possono ricondursi ad una scelta imprenditoriale, quali la chiusura dell'attività o la ristrutturazione dell'organizzazione imprenditoriale o ancora la soppressione di alcune posizioni.

In tali situazioni, il datore di lavoro, prima di recedere dal rapporto, deve sempre verificare che non vi siano posizioni vacanti che possano essere assegnate al lavoratore, sufficientemente adeguate al suo livello e alla professionalità acquisita, all'interno dell'azienda. Tale controllo va esteso anche al di fuori dell'azienda qualora vi siano più sedi; mentre non è necessario prevedere nuove posizioni al fine di evitare il licenziamento.

Nel corso del giudizio, il giudice non può entrare nel merito e sindacare le scelte imprenditoriali ma solo valutare dal punto di vista probatorio la sussistenza di tali ragioni a meno che non abbia il sospetto che dietro tale licenziamento vi siano tutt'altre motivazioni legate invece alla persona del lavoratore.

La selezione dei lavoratori da licenziare è soggetta a dei criteri ben precisi.

Innanzitutto, si tiene conto dell'anzianità di servizio per cui i lavoratori impiegati da più anni hanno la priorità rispetto a quelli che lavorano all'interno dell'azienda da meno tempo. Sulla base di tale criterio viene poi stilata una lista per ciascuna unità raggruppando i dipendenti appartenenti allo stesso livello. Se un lavoratore ha la stessa durata di servizio rispetto ad un altro lavoratore si guarda l'età dando priorità a quello più anziano.

Non rientrano nel calcolo del numero dei dipendenti all'interno dell'organizzazione i lavoratori che occupano una posizione dirigenziale o comparabile ad essa.

In caso di licenziamento per ragioni soggettive, ossia motivato da gravi comportamenti del prestatore di lavoro, il datore deve contestare al lavoratore, avvertendolo che, qualora proseguisse l'inadempimento, il rapporto verrà risolto.

Il datore di lavoro dovrà comunque agire giudizialmente per la cessazione del rapporto entro due mesi dal momento in cui viene a conoscenza del grave comportamento del lavoratore.

Procedura

Le procedure previste per la consultazione ed intimazione del licenziamento sono differenti a seconda che si tratti di ragioni oggettive o soggettive.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare il licenziamento per iscritto, concedendo al lavoratore un periodo di preavviso. Il datore di lavoro è tenuto altresì ad informare il dipendente sulla procedura da seguire nel caso volesse contestare la validità del licenziamento subito, ovvero per chiedere al datore di lavoro il risarcimento dei danni ad esso conseguenti. La mancanza della forma scritta non rende, tuttavia, il licenziamento per ciò solo invalido.

Se il datore di lavoro intende procedere al licenziamento per ragioni soggettive connesse alla prestazione o al comportamento del lavoratore, deve informarlo per iscritto con due settimane di preavviso.

Nel caso il dipendente sia iscritto a un sindacato, tale obbligo di informazione sussiste anche nei confronti del sindacato di appartenenza dello stesso.

Il dipendente ed il sindacato di appartenenza del medesimo hanno il diritto di essere consultati dal datore di lavoro in relazione al licenziamento, entro e non oltre una settimana dalla comunicazione. In tal caso, il datore di lavoro non può procedere al licenziamento, con preavviso o in tronco (consentito solo in caso di gravi violazioni degli obblighi contrattuali da parte del dipendente), finché le consultazioni non siano terminate.

Qualora, invece, il datore di lavoro intenda procedere ad un licenziamen-

to per giustificato motivo oggettivo, in linea generale, non deve osservare alcuna particolare procedura, almeno che non sia prevista dal contratto collettivo applicabile oppure qualora il lavoratore interessato sia iscritto ad un sindacato.

Preavviso

Il periodo di preavviso dovuto in caso di recesso varia a seconda dell'anzianità di servizio del dipendente; per il lavoratore è prevista l'osservanza di un periodo di preavviso di un mese. Resta salva la possibilità per i contratti collettivi applicati e per il contratto di lavoro individuale di stabilire un diverso periodo di preavviso.

Durante i primi due anni del rapporto di lavoro, il periodo di preavviso dovuto è pari ad un mese. Successivamente, lo stesso aumenta di un mese ogni due anni di lavoro, fino ad un massimo di 6 per i rapporti di lavoro di durata superiore a dieci anni di servizio.

Per i contratti di lavoro stipulati prima del 1° gennaio 1997, si applicano regole diverse in base alle quali il periodo di preavviso dipende dall'età del dipendente e non dall'anzianità di servizio del medesimo.

Durante il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro tra le parti continua. Qualora il datore di lavoro decida di esonerarlo dalla sua prestazione o richieda al lavoratore la prestazione solo per una parte del periodo di preavviso, qualsiasi reddito percepito dal lavoratore da un altro impiego durante lo stesso periodo potrà essere dedotto dal datore di lavoro da quanto dovutogli a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito in caso di preavviso lavorato. Durante il periodo di preavviso, il lavoratore potrà assentarsi dal luogo di lavoro al fine di cercare una nuova occupazione lavorativa.

Rimedi

Se sorge controversia in merito alla validità del licenziamento, il dipendente può richiedere al datore di lavoro un risarcimento dei danni subiti, sia patrimoniali che non. Tra i rimedi è prevista anche la reintegrazione. Il danno patrimoniale liquidato al dipendente non può comunque superare i seguenti importi:

- 16 mensilità di retribuzione se il dipendente licenziato ha un'anzianità di servizio inferiore a 5 anni;

- 24 mensilità di retribuzione se il dipendente licenziato ha un'anzianità di servizio compresa tra 5 e di 10 anni;
- 32 mensilità di retribuzione se il dipendente licenziato ha un'anzianità di servizio superiore a 10 anni.

Il risarcimento del danno patrimoniale non potrà essere determinato sulla base di un numero maggiore di mesi rispetto a quelli lavorati durante il rapporto di lavoro. Pertanto, se il lavoratore è stato impiegato per meno di sei mesi, l'importo massimo che potrà essere corrisposto sarà di sei mesi. Nella maggior parte dei casi, il danno patrimoniale è inferiore rispetto al massimo sopra riportato dato che viene calcolato sulla base delle perdite effettive del lavoratore durante il periodo di disoccupazione. Se il lavoratore licenziato trova un nuovo impiego non ha diritto al risarcimento del danno.

Il risarcimento dei danni non patrimoniali può essere riconosciuto senza limiti massimi nell'importo. Ma, per prassi giurisprudenziale, esso normalmente non supera i 120.000 SEK (13.000 Euro circa).

Appendice

Norme essenziali sui licenziamenti in Italia

L. 15 luglio 1966, n. 604 - *Norme sui licenziamenti individuali*

Art. 1 - Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento, e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.

(...)

Art. 3 - Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Art. 4 - Il licenziamento determinato da ragione di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 5 - L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

(...)

L. 20 maggio 1970, n. 300 - *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*

Art. 18⁵ - *Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo*

1. Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.
2. Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto

5. Norma interamente modificata dalla L. 28 giugno 2012, n. 92.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia

4. Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia

ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

5. Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.
6. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n.604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n.604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.
7. Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'idoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per

8. Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.
9. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.
10. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su

Tabella comparativa

Paese	Licenziamento valido per motivi disciplinari	Licenziamento invalido per motivi disciplinari	Licenziamento valido per motivi oggettivi	Licenziamento invalido per motivi oggettivi
Gran Bretagna	-	massimo circa 90.000 €	sempre ½ settimana per anni di servizio con massimo di 16.000 €	-
Belgio	licenziamento ad nutum con preavviso o indennità sostitutiva	-	-	-
Francia	<i>Indemnité de licenciement</i> : retribuzione mensile per anni di anzianità	6-24 mensilità	<i>Indemnité de licenciement</i> : retribuzione mensile per anni di anzianità	6-24 mensilità
Spagna	-	33 gg * anni di servizio. Massimo 24 mensilità	20 gg * anni di servizio. Massimo 12 mensilità	33 gg * anni di servizio. Massimo 24 mesi
Italia	preavviso + tfr	reintegrazione (opzione del dipendente in alternativa 15 mensilità) o risarcimento 6-12 o 12-24 mensilità deciso dal giudice + tfr	preavviso + tfr	reintegrazione (opzione del dipendente in alternativa 15 mensilità) o risarcimento 6-12 o 12-24 mensilità deciso dal giudice + tfr
Olanda	-	Reintegrazione o risarcimento	Ammontare deciso dal giudice che tiene conto di anzianità di servizio e retribuzione (<i>Cantonal Court Formula</i>)	Reintegrazione o risarcimento
Germania	preavviso	reintegrazione in alcuni casi 18 mensilità in alternativa	preavviso	reintegrazione in alcuni casi 18 mensilità in alternativa
Portogallo	-	Reintegrazione. Opzione del dipendente in alternativa 15-45 gg di retribuzione per anno di servizio con minimo 3 mesi)	1 mensilità per anno di servizio fino al 1 novembre 2012; 20 gg per il periodo successivo	Reintegrazione. Opzione del dipendente in alternativa 15-45 gg di retribuzione per anno di servizio con minimo 3 mesi)

Franco Toffoletto, è avvocato giuslavorista a Milano. Presidente dello studio *Toffoletto De Luca Tamajo e Soci* e dell'Alleanza *Ius Laboris*TM dal 2009 al 2012.

È stato Presidente dell'*European Employment Lawyers Association* dal 2004 al 2008 e vice Presidente dell'AGI - *Avvocati Giuslavoristi Italiani* dal 2003 al 2010. Collabora con *Il Sole 24 Ore* dal 1982.

È autore di numerose pubblicazioni in materia giuslavoristica e sul contratto di agenzia.

[*www.toffolettodeluca.it*](http://www.toffolettodeluca.it)

*Ius Laboris*TM | *Global Human Resources Lawyers* è un'Alleanza globale di avvocati giuslavoristi fondata nel 2001, in grado di fornire una completa assistenza legale specialistica su tutti gli aspetti delle risorse umane in più di 40 paesi nel mondo.

[*www.iuslaboris.com*](http://www.iuslaboris.com)

A black and white photograph of a man in a suit and glasses, holding a folder. A red curved arrow points from the top left of the text area down to his head.

IL LAVORO **MOBILITA L'UOMO?** PERFETTO, ABBIAMO LA APP.

www.toffolettodeluca.it
Milano . Napoli . Roma . Bergamo

Solo diritto del lavoro.
Dal 1925.



Ius Laboris **ITALY**

TOFFOLETTO DE LUCA TAMAJO