

# **Quadro comparato della disciplina del licenziamento nei paesi UE**

Schede e tavole sinottiche

(a cura dell'Ufficio giuridico e vertenze legali CGIL)

## Schede

### Germania (indice OCSE 3.00\*)

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

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

**Il licenziamento è ammesso (rispettando le procedure) se "socialmente giustificato", ovvero:**

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

**E' principio generale dell'ordinamento che il licenziamento sia l'*extrema ratio*, ovvero che sia legittimo se il lavoratore non è riutilizzabile in alcun modo in azienda, anche attraverso una sua riqualificazione (obbligo di *repechage*). In caso di licenziamento economico (anche individuale) il datore deve rispettare i "criteri sociali" di scelta fissati dalla legge (principali: età e anzianità di servizio). Il licenziamento per motivi economici può diventare "illegittimo" anche in base a fatti sopravvenuti accertati dal giudice (ad es.: ripresa dell'attività o nuove commesse dopo il licenziamento).**

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

Il giudice che accerta l'invalidità del licenziamento ordina la reintegra del lavoratore e il pagamento delle retribuzioni non corrisposte dal licenziamento alla sentenza. **Durante il giudizio datore e lavoratore possono richiedere un indennizzo sostitutivo della reintegra** (dai 12 ai 18 mesi di retribuzione), che viene concesso dal giudice se accerta che nel caso di specie la prosecuzione del rapporto tra le parti è oggettivamente "intollerabile".

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

\* \* \*

\* Tra parentesi si riporta l'indice OCSE sulla rigidità in uscita (strictness of employment protection) che segnala il livello complessivo di compressione del potere di licenziare presente in ciascuno Stato. L'Italia ha un indice di 1.77, tra i più bassi d'Europa.

## Francia (indice OCSE 2.45)

Il licenziamento deve essere notificato per scritto al lavoratore con un preavviso di 1 o 2 mesi (nel primo caso se l'anzianità è inferiore a 2 anni). Il licenziamento economico va comunicato anche all'ispettorato del lavoro e al consiglio di fabbrica.

Il licenziamento è legittimo se dovuto a comportamenti del lavoratore o a ragioni economiche, cioè legato a esigenze organizzative o produttive dell'azienda. **Le ragioni (sia personali che economiche) devono essere "reali e serie"; si tratta di un principio non derogabile** che ha portato, prima, alla censura da parte della giurisprudenza, poi, all'abrogazione del CNE (*Contrat nouvelles embauches*) introdotto nel 2005, in base al quale le imprese con meno di 20 dipendenti potevano licenziare dietro indennizzo i neoassunti nei primi 2 anni di occupazione senza possibilità di controllo da parte del giudice.

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

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

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

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

\* \* \*

## Spagna (indice OCSE 2.46, ma precedente alle ultime riforme)

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

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

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

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

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

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

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

\* \* \*

### Svezia (indice OCSE 2.86)

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

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

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

\* \* \*

### Austria (indice OCSE 2.37)

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

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

**Per essere "socialmente giustificato" il licenziamento deve fondarsi su "seri motivi", legati a comportamenti del lavoratore (anche scarso rendimento) o ad esigenze economiche del datore.** In questo secondo caso deve essere dimostrato che il licenziamento è realmente necessario e non è possibile trasferire il lavoratore per evitarlo (obbligo di *repechage*). Devono essere considerate anche le conseguenze che il licenziamento determina sulle condizioni di vita del lavoratore, per

compararle con le esigenze e le ragioni dell'azienda. Se il consiglio di fabbrica non ha autorizzato il licenziamento, il lavoratore può richiedere una "comparazione sociale" tra la sua condizione e quella degli altri lavoratori che svolgono lo stesso lavoro.

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

I rappresentanti sindacali e i lavoratori in congedo parentale possono essere licenziati solo in casi eccezionali, previa autorizzazione dei tribunali speciali del lavoro. Sia il lavoratore che il consiglio di fabbrica (se non l'ha autorizzato) possono impugnare il licenziamento. Se il licenziamento è stato autorizzato dal consiglio di fabbrica, il lavoratore può impugnarlo solo perché "inammissibile".

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

\* \* \*

#### Danimarca (indice OCSE 1,63)

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

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

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

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

\* \* \*

#### Olanda (indice OCSE 2.72)

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

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

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

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

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

### La reintegra in altri paesi dell'UE (altri esempi di "articolo 18")

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

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

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

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

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

Gli unici Stati membri dell'UE nei quali esiste la sola tutela risarcitoria/indennitaria ed il licenziamento illegittimo non dà mai diritto alla reintegra sono il Belgio (ad eccezione del caso di licenziamento di rappresentanti sindacali), la Finlandia ed il Lussemburgo (quest'ultimo non a caso è il paese europeo frequentemente scelto per regolare rapporti di lavoro di carattere internazionale, come quelli nel settore dei trasporti). Anche nel **Regno Unito** (che con 1.12 ha il più basso indice OCSE sulla rigidità in uscita tra i paesi UE) il giudice ha il potere di ordinare la reintegra (ma ciò avviene molto raramente).

La soglia dei 15 dipendenti per l'applicazione della tutela reale esiste solo in Italia (indice OCSE 1.77) e il limite delle 6 mensilità per l'indennizzo da riconoscere in caso di licenziamento nelle piccole imprese è tra i più bassi d'Europa.



## TAVOLE SINOTTICHE

PAESE*	Forma del licenziamento	Giustificazione sostanziale	Licenziamento economico	Ambito applicativo e tutela	Apparato sanzionatorio
<p>GERMANIA (Indice OCSE 3.00)</p>	<p>Va notificato per scritto sia al lavoratore che al consiglio di fabbrica</p>	<p>Il licenziamento è ammesso se "socialmente giustificato", ossia per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- incapacità del lav. nello svolgere le mansioni;</li> <li>- inadempienze, che se gravissime (per es. reati) permettono il licenziamento in tronco;</li> <li>- esigenze economiche dell'azienda (crisi, riduzione di attività, processi di riorganizzazione).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-obbligo di repechage;</li> <li>- il datore deve rispettare i "criteri sociali" di scelta fissati dalla legge (età e anzianità di servizio);</li> <li>- il licenziamento può diventare "illegittimo" anche in base a fatti sopravvenuti accertati dal giudice (es.: ripresa dell'attività o nuove commesse dopo il licenziamento).</li> </ul>	<p>Imprese con almeno 10 dipendenti (al di sotto il licenziamento ingiustificato può essere comunque annullato in base ai principi costituzionali ed alle norme del codice civile)</p>	<p>Il licenziamento viziato sul piano della forma (mancato rispetto della procedura di notifica) è qualificato come nullo (con conseguente reintegra).</p> <p>Il licenziamento discriminatorio e di specifiche categorie di lav. (donne in gravidanza, beneficiari di congedi, rappresentanti sindacali) è qualificato come nullo (con conseguente reintegra).</p> <p><b>Il licenziamento privo di giustificazione è qualificato come annullabile. Il giudice ordina la reintegra del lavoratore e il pagamento delle retribuzioni non corrisposte dal licenziamento alla sentenza.</b></p> <p>Durante il giudizio datore e lavoratore possono richiedere un indennizzo sostitutivo della reintegra (dai 12 ai 18 mesi), che viene concesso dal G.iudice se accerta che la prosecuzione del rapporto è oggettivamente "intollerabile"</p>

<p>FRANCIA (Indice OCSE 2.45)</p>	<p>Il licenziamento va notificato per scritto al lavoratore con un preavviso di 1 o 2 mesi (nel primo caso se l'anzianità è inferiore a 2 anni). Il licenziamento economico va comunicato anche all'ispettore del lavoro e al consiglio di fabbrica.</p>	<p>Il licenziamento è ammesso per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamenti del lavoratore;</li> <li>- per esigenze economiche dell'azienda (esigenze organizzative o produttive dell'azienda)</li> </ul> <p>In ogni caso le ragioni devono essere "reali e serie" secondo un principio di controllo giurisprudenziale non derogabile.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obbligo di repechage</li> <li>- Predisposizione di un "piano sociale" per determinare i criteri per scegliere il o i lavoratori da licenziare</li> <li>- In caso di nuove assunzioni, il lavoratore ha diritto di riassunzione entro 1 anno dal licenziamento.</li> </ul>	<p>Imprese con almeno 11 dipendenti e lavoratori con almeno 2 anni di anzianità (al di sotto di tali soglie il risarcimento dipende dalla prova del danno subito da parte del lavoratore).</p>	<p><b>In caso di licenziamento. illegittimo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il Giud. condanna ad un risarcimento minimo di 6 mensilità, ma la norma è tra le 12 e le 24, fino ad arrivare a cifre superiori;</li> <li>- il Giud. può proporre la reintegra che può essere rifiutata da entrambe le parti.</li> </ul> <p>La reintegra è obbligatoria per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- licenz. discriminatorio</li> <li>- cessazione del rapporto conseguente a molestie sessuali o personali (mobbing)</li> <li>- donna in gravidanza</li> <li>- lavoratore infortunato</li> <li>- mancata autorizzazione del consiglio di fabbrica in caso di licenziamento di un rappresentante del lav.</li> <li>- licenziamento economico con successivo annullamento del piano sociale da parte del Tribunale.</li> </ul> <p>Esiste una forma speciale di risoluzione consensuale (<i>rupture conventionnelle</i>) del rapporto (sottoposta a procedura amministrativa) che garantisce al lav. tutele sociali in vista della rioccupazione (formazione, reddito, previdenza complementare) e riduce i rischi di ricorso per il datore.</p>
---------------------------------------	--	--	--	--	---

SPAGNA  
(Indice OCSE 2.46  
precedente alle ultime  
riforme)

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

Il licenziamento è previsto  
per motivi disciplinari (gravi  
inadempimenti) o oggettivi,  
individuati dallo Stat. Lav.:

- incapacità del lavoratore  
emersa al termine del  
periodo di prova
- incapacità di adattamento  
alle trasformazioni tecniche  
e produttive, dopo almeno 2  
mesi di riqualificazione
- eccessiva morbilità
- necessità di sopprimere  
posti di lavoro per motivi  
economici, in conseguenza  
di scelte organizzative o  
produttive (anche per  
aumentare l'efficienza e la  
produttività dell'azienda)
- situazione economica  
negativa dell'azienda, come  
l'esistenza di perdite, attuali  
o anche soltanto previste, o  
la diminuzione persistente  
(almeno 9 mesi consecutivi)  
degli ingressi o delle vendite  
(Real Decreto-ley 3/2012).

E' "motivo oggettivo  
legittimo" di licenziamento  
una situazione economica  
negativa dell'azienda come  
l'esistenza di perdite, attuali  
o anche soltanto previste  
(eventi futuri), o la  
diminuzione persistente  
(almeno 9 mesi consecutivi)  
degli ingressi o delle  
vendite.  
(Real Decreto-ley n. 3/2012)

Nessuna soglia dimensionale

Il licenziamento è illegittimo  
quando:

- non sono provati i motivi  
previsti dalla legge;
- sono stati violati gli  
obblighi procedurali.

In tali casi è prevista la  
reintegra, ma il datore può  
chiedere di evitarla pagando  
un indennizzo. Con il Real  
Decreto-ley 3/2012 l'entità  
dell'indennizzo è stata  
abbassata da 45 a 33 gg. di  
retribuzione per anni di  
impiego fino a un massimo  
di 24 mesi (da 42 che erano).

La scelta tra reintegra e  
indennizzo spetta sempre al  
lavoratore se è  
rappresentante sindacale.

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

Il licenziamento è nullo e la  
reintegra obbligatoria se il  
giudice accerta che è  
avvenuto per:

- motivi discriminatori
- violazione di un diritto  
fondamentale del lav.
- costituzionalmente garantito  
o delle sue libertà politiche
- stato di gravidanza e lav. in  
congedo (fino al nono mese  
dopo il ritorno al lavoro) o in  
orario ridotto per motivi  
familiari
- lav. che ha subito una  
violenza di genere.

**SVEZIA**  
**(Indice OCSE 2.86)**

Il licenziamento deve essere notificato per scritto sia al lavoratore che al sindacato. Il preavviso ha una durata minima di 1 mese (se l'anzianità è inferiore a 2 anni) e una massima di 6 (anzianità superiore a 10 anni).

Il licenziamento è ammesso per:

- motivi personali (che comprendono sia ripetute inadempienze che scarso rendimento e mancanza di competenza, se non dovuta ad età o disabilità);
- ragioni economiche (crisi, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali, anche non dovute a difficoltà economiche).

- Obbligo di repechage
- In caso di licenziamento per motivi economici, si apre con il sindacato una procedura di consultazione o di vera e propria negoziazione che può durare fino a 6 mesi
- La legge regola rigidamente la scelta dei lavoratori da licenziare per ragioni economiche, in base al principio del "last in-first out" (chi ha più anzianità è licenziato per ultimo).

Nessuna soglia dimensionale

Se il licenziamento è illegittimo il giudice ordina la reintegra e il pagamento delle retribuzioni non godute dal licenziamento fino alla sentenza.

Se il datore rifiuta di reintegrare il lav. viene condannato a un risarcimento che varia in ragione dell'anzianità di servizio (da 16 mesi  $\leq$  5 anni a 32 mesi  $\geq$  10 anni), oltre che al pagamento di una penale (circa 13 mila euro).

Di norma (salvo diversa decisione del Giud.) il licenziamento non ha efficacia prima della sentenza che decide la controversia.

<p style="text-align: center;"><b>AUSTRIA</b> (Indice OCSE 2.37)</p>	<p>Il licenziamento deve essere notificato per scritto prima al consiglio di fabbrica (che ha una settimana per replicare) poi al lavoratore.</p> <p>Il consiglio di fabbrica può opporsi al licenziamento, accettarlo o non esprimersi.</p> <p>Durata del preavviso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- varia a seconda dell'anzianità per gli impiegati (da 6 settimane a 6 mesi)</li> <li>- è di 14 gg. per gli operai (ma arriva fino a 5 mesi in alcuni contratti collettivi).</li> </ul>	<p>Il licenziamento è ammesso se "socialmente giustificato". Tale è il licenziamento che si fonda su "seri motivi", ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamenti del lavoratore (anche scarso rendimento);</li> <li>- esigenze economiche del datore.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obbligo di repechage</li> <li>- Devono essere considerate anche le conseguenze che il licenziamento determina sulle condizioni di vita del lavoratore, per compararle con le esigenze e le ragioni dell'azienda.</li> <li>- Se il consiglio di fabbrica non ha autorizzato il licenziamento, il lavoratore può richiedere una "comparazione sociale" tra la sua condizione e quella degli altri lavoratori che svolgono lo stesso lavoro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il licenziamento viziato sul piano della forma (mancata notifica) è nullo.</li> <li>- Il licenziamento è "inammissibile" quando è irrogato per: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ritorsione per aver rivendicato un diritto,</li> <li>- discriminazioni, lavoratori in procinto di svolgere il servizio militare o civile,</li> <li>- lavoratore che abbandona il posto di lavoro per evitare un pericolo o agisce allo stesso fine.</li> </ul> </li> <li>- I rappresentanti sind. e i lavoratori in congedo parentale possono essere licenziati solo in casi eccezionali, previa autorizzazione dei tribunali speciali del lavoro.</li> <li>- Il licenziamento può essere impugnato: <ul style="list-style-type: none"> <li>- dal lavoratore o dal consiglio di fabbrica se il licenz. non è autorizzato dal consiglio;</li> <li>- dal solo lavoratore e per motivi "inammissibili" se il licenziamento è stato autorizzato.</li> </ul> </li> <li>- <b>Se il Giud. accerta l'illegittimità del licenziamento condanna il datore alla reintegra e a versare la retribuzione non corrisposta dal momento del licenziamento</b></li> <li>- <b>Il lavoratore può chiedere il risarcimento del danno al posto della reintegra.</b></li> </ul> <p>Stabilimenti con almeno 5 dipendenti (spetta comunque la tutela contro i licenziamenti discriminatori)</p>
--	--	--	---	--

DANIMARCA  
(Indice OCSE I.63)

Il licenziamento deve essere notificato per scritto al lavoratore con un preavviso di:  
 - 6 mesi dopo 10 anni di anzianità per gli impiegati;  
 - 70 gg. dopo 6 anni di anzianità per gli operai.  
 La maggior parte dei contratti collettivi prevede obblighi di consultazione nei confronti del sindacato.

Non esistono regole generali sui motivi di licenziamento.  
 Alla maggior parte degli impiegati si applicano regole previste dalla legge. Gli operai sono invece tutelati dai contratti collettivi.  
 Per tutti valgono poi le forti tutele previste dalla normativa antidiscriminatoria e da altre leggi (ad es. in materia di parità di genere e di libertà di associazione).  
 Il licenziamento non può essere "arbitrario" e deve sempre essere fondato su un "ragionevole motivo" riconducibile:  
 - alla condotta del lavoratore;  
 - alle esigenze del datore.

In caso di licenziamenti economici il datore deve dimostrare che la soppressione di uno o più posti di lavoro è realmente necessaria e che la scelta del lavoratore da licenziare non è avvenuta per ragioni discriminatorie (legate a sesso, religione, origini etniche).

Nessuna soglia dimensionale

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

OLANDA  
(Indice OCSE 2.72)

<p>- Il datore può chiedere l'autorizzazione a licenziare a uno speciale organismo pubblico (UWF) che valuta la ragionevolezza delle ragioni adottate.</p> <p>L'UWF decide sentite le parti e consultato un comitato paritetico composto da membri di entrambe le parti sociali (la procedura dura da 4 a 6 settimane).</p> <p>Se l'autorizzazione è concessa, il datore comunica il licenziamento al lavoratore con un preavviso di durata diversa a seconda dell'anzianità di servizio (da 1 a 4 mesi).</p> <p>Se l'autorizzazione non è concessa, il licenziamento è annullabile dal Giud.</p> <p>- In alternativa alla procedura amministrativa, il datore può rivolgersi al Giud. per chiedere di accertare l'esistenza delle ragioni che giustificano il licenziamento. Vantaggi: estrema rapidità (da 1 a 30 gg.); svantaggi: costi maggiori in quanto il licenziamento comporta sempre un indennizzo in favore del lavoratore.</p>	<p>L'autorizzazione è concessa se il licenziamento ha un "fondamento ragionevole", cioè se è dovuto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ragioni economiche; (sofferenza economica o una compressione effettiva dell'attività, non è sufficiente una mera flessione temporanea del livello di affari);</li> <li>- rendimento del lavoratore;</li> <li>- problemi insormontabili nella relazione tra le parti.</li> </ul>	<p>- Obbligo di repechage.</p> <p>- La scelta dei lavoratori da licenziare deve rispettare rigorosamente il criterio "last in- first out".</p> <p>- Il licenziamento per scarso rendimento presuppone la prova che al lavoratore è stata data la possibilità di formarsi per un tempo ragionevole.</p>	<p>Nessuna soglia dimensionale</p>	<p>E' nullo il licenziamento in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- maternità;</li> <li>- congedi;</li> <li>- malattia;</li> <li>- disabilità;</li> <li>- rappresentanti sindacali.</li> </ul> <p>- Contro il licenziamento autorizzato dall'UWF il lavoratore può ricorrere in giudizio.</p> <p>- Se il giudice valuta gli effetti del licenziamento "chiaramente irragionevoli", condanna il datore al pagamento di un'indennità o (più raramente) alla reintegra.</p>
--	---	--	------------------------------------	--



**ALTRI ESEMPI DI REINTEGRAZIONE IN AMBITO UE**

<p style="text-align: center;">PORTOGALLO</p>	<p>Qualsiasi ipotesi di licenziamento illegittimo (vizi procedurali, discriminazioni o assenza di giustificazione) comporta la reintegra e la condanna del datore a risarcire i danni materiali e morali, oltre che al pagamento della retribuzione non goduta fino all'effettivo reinserimento in azienda.</p>
<p style="text-align: center;">POLONIA</p>	<p>- Se il Giud. valuta il ricorso contro il licenziamento fondato ordina la reintegra con il pagamento della retribuzione non goduta nel periodo di inattività.</p> <p>- Il datore può essere condannato a un indennizzo se il Giud. considera la reintegrazione nel posto di lavoro oggettivamente "impossibile o infruttuosa" (per la palese impossibilità di collaborare tra le parti).</p> <p>- Sono sempre garantiti dalla reintegra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i rappresentanti sindacali;</li> <li>- i membri di organi di governo locale e di altri organismi pubblici;</li> <li>- le lavoratrici in maternità;</li> <li>- i lavoratori in congedo per motivi familiari.</li> </ul>

<p>NORVEGIA (non UE)</p>	<p><b>- Il licenziamento illegittimo non interrompe il rapporto di lavoro con conseguente diritto del lavoratore alla reintegra ed alle retribuzioni non corrisposte.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il datore può chiedere al giudice di dichiarare comunque il rapporto risolto.</li> <li>- Il giudice può decidere che la continuazione del rapporto è "chiaramente irragionevole", soppesando i reciproci interessi delle parti, dichiara il rapporto risolto e condanna il datore a risarcire il lavoratore del danno subito (compresi i danni morali).</li> <li>- Anche in caso di licenziamento legittimo il lavoratore può chiedere il risarcimento dei danni per la perdita del posto di lavoro in base ai principi del diritto civile.</li> </ul>
<p>REPUBBLICA CECA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualsiasi licenziamento illegittimo è considerato nullo di diritto.</li> <li>- <b>Il rapporto non è interrotto e riprende dopo la sentenza del giudice, che condanna alla reintegra ed al pagamento delle retribuzioni non corrisposte.</b></li> </ul>

GRECIA	Quando il licenziamento è giudicato illegittimo per qualsiasi ragione il giudice dichiara il rapporto mai interrotto e ordina la reintegra con il pagamento della pregressa retribuzione.
BELGIO	Con il solo caso del licenziamento dei rappresentanti sindacali, per i quali si prevede la reintegra, ove sussista l'illegittimità del licenziamento il lavoratore ha solo diritto ad una tutela risarcitoria.
FINLANDIA	Ove sussista l'illegittimità del licenziamento il lavoratore ha solo diritto ad una tutela risarcitoria.
LUSSEMBURGO	Ove sussista l'illegittimità del licenziamento il lavoratore ha solo diritto ad una tutela risarcitoria.
REGNO UNITO (Indice OCSE 1.12)	il giudice ha il potere di ordinare la reintegra in caso di <i>unfair dismissal</i> (ma ciò avviene molto raramente).