



LAVORO

Licenziamenti: quadro comparato

by Redazione 3 ottobre 2014



La riforma del lavoro che va sotto il nome di Jobs Act ha posto al centro dell'attenzione la disciplina dei licenziamenti. Molto si è parlato di articolo 18 dello Statuto dei lavoratori: uno degli aspetti di maggiore interesse, per decisori politici e opinione pubblica, è se davvero si tratta di una eccezione tutta italiana o se invece non sia una tecnica di tutela presente, anche se certo non dominante, nel resto del mondo. Scopo del presente working paper [ADAPT](#) è fornire una ricostruzione oggettiva della normativa sui licenziamenti individuali presenti in alcuni Paesi chiave come Cina, Danimarca, Francia, Germania, Giappone, Regno Unito, Spagna, Svizzera, USA fermo restando che l'operatività delle regole dipende poi dagli orientamenti della magistratura e dal peso, maggiore o minore, del sistema di relazioni industriali e delle prassi di confronto tra imprese e sindacato a livello aziendale. Le informazioni sono tratte dalla letteratura di riferimento in materia e, segnatamente, dal rapporto OECD, *Detailed description of employment protection legislation, 2012-2013* che rappresenta oggi un imprescindibile punto di riferimento ancorché poco o nulla conosciuto nel nostro Paese.

Sebbene a livello internazionale esista una varietà di modelli di licenziamento, la disciplina del recesso dal rapporto di lavoro da parte datoriale presenta, nei diversi ordinamenti giuridici,

+ SEGUICI SUI SOCIAL NETWORK!



PRONTOIMPRESA



Consulenza
commerciale
e marketing

I nostri esperti
sono a tua
disposizione
gratuitamente
ogni lunedì
pomeriggio.

PRENOTATI ORA
per il prossimo lunedì!

+ ISCRIVITI ALLA NEWSLETTER

E-mail:

- Iscriviti
 Annulla iscrizione

una caratteristica comune: la motivazione quale principale elemento discriminante tra un licenziamento legittimo e un licenziamento illegittimo. È così in tutti i Paesi europei, dalla Germania al Regno Unito, ma anche in Giappone e Cina. La sola eccezione è rappresentata dagli Stati Uniti, dove il licenziamento del lavoratore nell'ambito di un contratto a tempo indeterminato, può avvenire "at will", ovvero a totale discrezione del datore di lavoro e a prescindere da una ragione giustificativa, ad esclusione del licenziamento discriminatorio. In America, dunque, la piena flessibilità in uscita nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, rende almeno sulla carta, il contratto a termine la tipologia contrattuale più garantista per il prestatore di lavoro, posto che la libertà di recesso unilaterale per il datore di lavoro è inibita fino alla scadenza del contratto.

Obbligo di motivazione del licenziamento

Si	No
Cina, Danimarca, Francia, Germania, Giappone, Regno Unito, Spagna, Svizzera	Usa

La motivazione ha generalmente una dimensione soggettiva, riferibile al lavoratore e individuabile in comportamenti tali da rendere plausibile la cessazione del rapporto di lavoro, e una dimensione oggettiva, legata a motivi di ordine economico ed organizzativo. Ciononostante, il confine tra queste due categorie in alcuni Paesi, come ad esempio nel Regno Unito, non rileva, o comunque non è sempre netto. In Spagna, ad esempio, assieme ai motivi economici, produttivi e tecnologici tra le cause oggettive che giustificano il licenziamento, figurano l'incapacità del lavoratore riscontrata al termine del periodo di prova, così come l'eccessivo tasso di assenteismo.

L'oggetto delle motivazioni varia nei diversi ordinamenti, come pure è variabile il grado di dettaglio con cui la legge interviene tipizzando le diverse macro categorie concettuali utili a descrivere il motivo giustificatorio del recesso legittimo. In questo senso, minore è il grado di precisione normativa, maggiore è il ruolo della contrattazione collettiva e della giurisprudenza nella specificazione delle motivazioni. Gli Stati Uniti sono un caso emblematico che dimostra come, sebbene sulla carta la disciplina dei licenziamenti sia totalmente liberalizzata, nel tempo la giurisprudenza sul licenziamento *unfair* abbia nei fatti allineato gli indicatori di legittimità del licenziamento, agli standard dei Paesi più garantisti.

Accanto alla motivazione, il rispetto delle procedure previste dalla legge per licenziare un lavoratore determina la legittimità o meno del recesso. La principale regola di carattere procedurale riguarda il preavviso con cui il datore di lavoro comunica al lavoratore l'intenzione di terminare il rapporto di lavoro. Generalmente, l'estensione temporale della durata del preavviso varia in funzione della tipologia di licenziamento (Spagna, Germania, Regno Unito, Francia), e dell'anzianità di servizio del prestatore di lavoro (Germania, Danimarca, Regno Unito, Francia, Svizzera).

Preavviso

No	Si										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Termine fisso</th> <th>Termine variabile</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Usa Giappone</td> <td>Sulla base del tipo di licenziamento</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Sulla base dell'anzianità di servizio</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Spagna, Germania, Regno Unito, Francia</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Germania, Danimarca, Regno Unito, Francia, Svizzera</td> </tr> </tbody> </table>	Termine fisso	Termine variabile	Usa Giappone	Sulla base del tipo di licenziamento		Sulla base dell'anzianità di servizio		Spagna, Germania, Regno Unito, Francia		Germania, Danimarca, Regno Unito, Francia, Svizzera
Termine fisso	Termine variabile										
Usa Giappone	Sulla base del tipo di licenziamento										
	Sulla base dell'anzianità di servizio										
	Spagna, Germania, Regno Unito, Francia										
	Germania, Danimarca, Regno Unito, Francia, Svizzera										

Alcuni ordinamenti prevedono poi delle procedure di informazione e consultazione degli organismi di rappresentanza dei lavoratori. È così ad esempio in Germania, dove il datore di lavoro è tenuto ad informare il comitato aziendale, per iscritto, sui motivi del licenziamento che intende disporre, prima di comunicarlo al lavoratore. È così anche in Cina, dove ad essere informate sono le rappresentanze sindacali. Pur tuttavia in entrambi i casi menzionati, il parere degli organismi di rappresentanza dei lavoratori non ha valore vincolante. Si tratta in altre parole di un meccanismo di controllo della correttezza e buona fede del datore di lavoro, analogo a quello previsto in Italia per i licenziamenti collettivi.

+ IN EVIDENZA