

LICENZIAMENTO, COME FUNZIONA NEL RESTO DEL MONDO?

Con la questione dell'articolo 18 tornata alla ribalta dopo la direzione del PD, il pericolo scissione e gli attacchi a destra e a sinistra al progetto di Matteo Renzi, si cerca di capire da più parti se davvero la modifica dell'articolo dello Statuto dei Lavoratori sul licenziamento possa cambiare il mondo del lavoro. Per rispondere alla domanda se l'articolo 18 sia davvero l'ago della bilancia della situazione lavorativa italiana, il centro studi **Adapt** ha redatto uno studio articolato sulla normativa dei licenziamenti in alcuni Paesi chiave come Cina, Danimarca, Francia, Germania, Giappone, Regno Unito, Spagna, Svizzera e Stati Uniti. Le informazioni, chiariscono gli studiosi, sono elaborate avendo come fonte principale il rapporto OECD, Detailed description of employment protection legislation, 2012-2013.

Licenziamento in Cina

In Cina esiste il licenziamento illegittimo. Il codice cinese stabilisce che non si può essere licenziati per discriminazione di orientamento sessuali, razza, opinioni politiche e altro. In questo caso, il lavoratore può chiedere la reintegra o ricevere l'indennizzo del doppio rispetto a quanto maturato fino a quel momento. L'indennizzo è previsto solo per i lavoratori che hanno almeno sei mesi di anzianità ed è una tutela crescente in base alla durata del rapporto. In caso di licenziamento legittimo, l'azienda deve dare un preavviso di 30 giorni. Questo però non avviene in alcuni casi: se non si è superato il periodo di prova; se si è infranto il regolamento interno; se si è commesso una grave inadempienza che ha causato danno all'azienda; se si è perseguiti per un reato; se è diminuita la produttività perché il lavoratore lavora per altri.

Licenziamento in Danimarca

In Danimarca esiste il licenziamento illegittimo che si ha per motivi discriminatori. In questi casi, c'è un sistema di indennizzo, con entità del risarcimento definita dalla norma del caso: c'è anche la reintegra, ma è un caso molto raro. Si può essere licenziati per diversi motivi legittimi: per esubero di personale con motivazioni oggettive (in caso di crisi aziendale o economica); per motivazioni soggettive del lavoratore. Il periodo preavviso è stabilito in base al numero di anni maturati in azienda: 1 mese da 6 mesi a 2 anni; 3 mesi da 3 a 5 anni; 4 mesi da 6 a 8 anni; 5 mesi per 9 anni; 6 mesi per più di 9 anni. Può non esserci il preavviso se il lavoratore ha gravemente trascurato i suoi doveri, mentre, in caso di mancato preavviso, c'è un risarcimento aggiuntivo.

Licenziamento in Francia

In Francia esiste il licenziamento illegittimo per cui si ha diritto al risarcimento ma solo dopo un anno di lavoro: la tutela è crescente in base all'anzianità di lavoro. Diverse le motivazioni tra contratti a tempo indeterminato e determinato: nell'ultimo caso, si può essere licenziati solo per dolo o colpa grave. Non sono previste tutele per i part-time, mentre le donne non possono essere licenziate durante la gravidanza e la maternità fino a 4 settimane dal rientro al lavoro, salvo per dolo o colpa grave. Il lavoratore a tempo indeterminato può essere licenziato per cause oggettive e soggettive che devono essere reali, oggettive e sufficientemente serie. Non si può essere licenziati per aver esercitato il diritto di sciopero e aver rifiutato prestazioni sessuali in cambio di benefici o vantaggi sul lavoro. Il periodo di preavviso è di un mese per il rapporto di lavoro da 6 mesi a 2 anni, di 2 mesi per quelli superiori ai 2 anni.

Licenziamento in Germania

In Germania esiste il licenziamento illegittimo che avviene per motivi discriminatori, ma anche nel caso in cui non siano state rispettate le "considerazioni sociali". Il licenziamento ordinario si applica a tutti i lavoratori privati in aziende sopra i 5 dipendenti, se assunti prima del 31 dicembre 2003, o sopra i 10 se dopo tale data. Si può licenziare in base a

"giustificazioni sociali" che riguardano caratteristiche del lavoratore, motivi di condotta, esubero di personale. In questo caso, il licenziamento è ordinario e ha un periodo di preavviso, a seconda dell'anzianità di lavoro (si va da un minimo di 2 settimane per il periodo di prova di sei mesi a un massimo di 7 mesi verso la fine del mese per più di 20 anni). C'è poi il licenziamento per "giusta causa", ma il datore di lavoro deve dimostrare che le motivazioni sono serie e che non rientrano in quello ordinario. In ogni caso, prima di licenziare, l'azienda deve informare il comitato aziendale: la consultazione è però irrilevante nella scelta del datore di lavoro. Se il licenziamento è illegittimo, il lavoratore può chiedere l'indennizzo a tutela crescente o la reintegra, opzione però poco usata.

Licenziamento in Giappone

In Giappone esiste il licenziamento illegittimo. Il licenziamento legittimo si ha quando ci sono "giustificati motivi soggettivi" come l'incompetenza del lavoratore o la sua violazione di norme disciplinari, e "giustificati motivi oggettivi" in caso di rinnovo o crisi aziendale. Al contrario è illegittimo per motivi discriminatori, quando non si rispettino i tempi di rientro in caso di infortunio sul lavoro e si inficino i diritti di maternità-gravidanza. Il periodo di preavviso è di 30 giorni, anche solo con comunicazione orale. Non è previsto il Tfr: se il lavoratore fa causa all'azienda, si ha una prima fase di trattativa con indennizzo pari alla somma che avrebbe ricevuto nel periodo del contenzioso. Si hanno così in media indennizzi pari a 6 mesi di stipendio anche con più di 20 anni di lavoro. Il Tribunale può anche decidere la reintegra, ma è una opzione rarissima.

Licenziamento in Gran Bretagna

Nel Regno Unito esiste il licenziamento illegittimo, ma solo per lavoratori che hanno maturato almeno un anno di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: in caso contrario, non si hanno tutele di alcun tipo. Il secondo caso si ha per motivi discriminatori e non è necessario ricorrere a un tribunale in seconda istanza per riconoscere l'invalidità del licenziamento. In questo caso si ha il diritto al reintegro, ma è un'opzione molto rara: si sceglie per lo più l'indennizzo a tutela crescente. Il licenziamento è legittimo con preavviso (da 1 a 12 settimane a seconda degli anni maturati) se il lavoratore perde le competenze e capacità per svolgere le mansioni; se la condotta è incompatibile; se il lavoratore non può più continuare a svolgere il suo lavoro senza violare obblighi di legge; altre ragioni sostanziali come la riorganizzazione aziendale. Può non esserci il preavviso in caso di bancarotta, cattiva condotta, infermità mentale, condanna per offese perseguibili per legge. Il Tfr è una tutela crescente e se ne ha diritto solo per licenziamenti in caso di crisi o ristrutturazione aziendale e solo per i lavoratori con almeno 2 anni sotto lo stesso datore di lavoro.

Licenziamento in Spagna

In Spagna esiste il licenziamento illegittimo, anche per motivi discriminatori. Si può licenziare per gravi violazioni del contratto, mentre lo Statuto dei lavoratori indica 4 cause soggettive per cui è valido il licenziamento: incapacità del lavoratore dopo periodo di prova; difficoltà di adattamento alle tecniche del lavoro dopo 3 mesi di riqualificazione; motivi economici, produttivi e tecnologici: assenze (20% in 4 mesi consecutivi o 25% in 4 mesi sperati a distanza di un anno). Il preavviso è di 15 giorni, mentre per motivi disciplinari non è previsto. Il Tfr viene garantito per licenziamenti con motivi oggettivi, cioè aziendali, anche con contratti a tempo determinato. In caso di licenziamento illegittimo è previsto il reintegro, ma il datore di lavoro può rifiutarlo, optando per un indennizzo (45 giorni per ogni anno fino a un massimo di 42 mesi di stipendio).

Licenziamento in Svizzera

In Svizzera esiste il licenziamento illegittimo per motivi discriminatori e in conseguenza di una lamentela o richiesta del lavoratore in merito al contratto di lavoro. Illegittimi sono anche i licenziamenti che non hanno "giusta" importanza, cioè sproporzionati, senza motivi oggettivi, senz'altro giusto preavviso e "non promossi in buona fede". Il preavviso è

determinato in base all'anzianità di lavoro ed è a tutela crescente (1 mese per 1 anno, 2 mesi per 10 anni, 3 mesi per 10 anni). Il Tfr in genere non è previsto: esiste un similare per lavoratori con più di 50 anni d'età e 20 anni di servizio da un minimo di 2 mesi di stipendio a un massimo di 8. Non è prevista la reintegra se non per motivi discriminatori e l'indennizzo è stabilito dal giudice per un massimo di 6 mesi lavorativi.

Licenziamento negli Stati Uniti

Gli Stati Uniti hanno una norma chiamata "at will" che lascia il potere di recesso a discrezione del datore di lavoro, per cui il licenziamento è sempre legittimo. In realtà esistono casi specifici in cui il licenziamento è illegittimo: se fatto ai danni di una donna incinta; se basato solo su informazioni generiche sul lavoratore; se viola un contratto collettivo o quello di lavoro; se avvenuto per fini intimidatori; in violazione di un contratto de facto. Non esiste una legge sul preavviso che varia a seconda del contratto stipulato, così come non c'è il Tfr, se non in alcuni contratti collettivi. La reintegra esiste solo in casi particolari e cioè in violazione del National Labor Relations Act or the Civil Rights Act, ma è l'indennizzo l'opzione più richiesta anche perché il lavoratore può ottenere risarcimento cospicui. Per i contratti a tempo, la somma è pari a quella che avrebbe guadagnato; per gli assunti a tempo indeterminato vengono calcolati dal giudice i danni patrimoniali futuri e passati ed eventuali danni non patrimoniali.