

# Le novità legislative sull'indennità per licenziamento illegittimo nel quadro europeo

*di Federica De Luca*

## 1. Introduzione

Il presente contributo sviluppa una illustrazione ed una analisi comparata della normativa concernente le indennità di licenziamento in alcuni dei principali Paesi europei, con la seguente finalità: *in primis*, individuare analogie e differenze con la disciplina italiana e il trend a livello europeo in termini di flessibilizzazione di lavoro e mercato (oltre che in punto di tutela dei lavoratori); in secondo luogo per meglio comprendere e inquadrare la ratio delle disposizioni introdotte dal nostro legislatore nel quadro di un raffronto operato su sistemi normativi anche profondamente diversi da quello italiano (si veda il caso del Regno Unito, cfr. oltre).

## 2. Italia

Il decreto dignità, tra le altre disposizioni già commentate, apporta una modifica sostanziale alla disciplina sulle indennità per licenziamenti illegittimi *ex art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015*. In-

fatti, il medesimo articolo ridefinisce il perimetro delle stesse indennità in un minimo di 6 mensilità e di un massimo di 36 (si veda *supra*, parte I, L. ANGELETTI).

Per chiarezza concettuale e rigore metodologico si ricordi che, nell'ordinamento italiano, il licenziamento illegittimo si sostanzia nella risoluzione unilaterale del contratto ad opera del datore di lavoro qualora non ricorrano giustificato motivo (oggettivo e soggettivo) o giusta causa, ove:

- il giustificato motivo oggettivo è riconducibile a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- il giustificato motivo soggettivo si configura in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro;
- la giusta causa è definita e determinata *ex art.* 2119 c.c.<sup>1</sup>.

Nell'analisi della disciplina (italiana ed europea) ci soffermeremo solo sulla tutela a carattere risarcitorio e non su quella reintegratoria, in modo da incentrare il *focus* dell'analisi sui profili di stampo economico che il legislatore ha voluto introdurre a tutela della violazione dei diritti del lavoratore nella fase finale del rapporto di lavoro.

**Tabella 1 – Italia**

Contenuto	Commento
Indennità di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tratta-	Indennità economiche così importanti potrebbero disincentivare il ricorso al contratto di lavoro a tempo

<sup>1</sup> M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, 2017, III ed.

mento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.	indeterminato.
Quanto sopra previsto non si applica ai contratti stipulati dalla pubblica amministrazione, per i quali continua ad applicarsi la disciplina anteriore all'entrata in vigore del decreto.	L'esclusione dall'ambito di applicazione della disposizione di tutti i contratti stipulati dalla p.a. presenta grosse criticità, dal momento che il settore pubblico, più di quello privato, sembra necessitare di un intervento di riduzione delle anomalie derivanti da un uso scorretto degli strumenti di flessibilità.

### 3. Francia

In premessa appare opportuno ricordare che, nell'ordinamento francese, il licenziamento illegittimo si configura ove non supportato da un motivo "reale e serio" basato su ragioni personali o di carattere economico<sup>2</sup>. La norma di riferimento è data dal *Code du Travail* – art. L 1234-9 LC, così come modificato dall'art. 39 dell'*Ordinanza n°2017-1387 del 22 settembre 2017* (l'ordinanza in questione è stata ratificata dall'art. 10 della l. n. 2018-217 del 29 marzo 2018).

**Tabella 2 – Francia**

Contenuto	Commento
Il testo della disposizione recita:	Anche nel caso francese compare

<sup>2</sup> GLOBAL HR LAWYERS, IUS LABORIS, *Individual dismissals across Europe*, 2017, 83.

<p>«Un dipendente con un contratto di lavoro a tempo indeterminato che viene licenziato dopo otto mesi di servizio ininterrotto con lo stesso datore di lavoro ha diritto al pagamento dell'indennità, salvo in caso di colpa grave.</p> <p>I metodi per calcolare questa indennità dipendono dalla retribuzione lorda che il lavoratore aveva prima della risoluzione del contratto di lavoro. Questo tasso e questi termini e condizioni sono determinati dalla normativa».</p>	<p>il rischio di disincentivazione al ricorso a contratti a tempo indeterminato, ma a differenza di quanto avviene in Italia tale tendenza viene controbilanciata dal ricorso a numerose forme di contrattazione flessibile (accompagnato inoltre dall'ampliamento delle ipotesi di licenziamento economico). In questo modo le misure restrittive che vanno ad impattare sul ricorso a contratti a tempo indeterminato potrebbero trovare copertura nella tendenza alla flessibilizzazione del mercato, operata tramite la riforma Macron.</p>
<p>Il calcolo delle indennità viene effettuato sulla base dei seguenti parametri:</p> <p>1) Impresa con più di undici dipendenti: Indennità minima di sei mesi dopo il secondo anno di anzianità.</p> <p>2) Impresa con meno di 11 dipendenti/anzianità inferiore a due anni: il dipendente deve provare il danno subito per ottenere il risarcimento<sup>3</sup>.</p>	<p>I nuovi metodi di calcolo registrano un aumento dell'indennizzo dovuto ai dipendenti.</p> <p>Non viene previsto un massimo legale di indennità (quantificazione economico-monetaria per una mensilità).</p> <p>L'ammontare delle indennità di licenziamento è lasciato alla discrezionalità dei giudici del lavoro. A conseguenza di ciò, come nel caso italiano, le imprese potrebbero essere scoraggiate nella stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato, in quanto sussiste un ampio margine di incertezza rispetto alla valutazione operata dal giudice sul risarcimento del danno.</p>

<sup>3</sup> Ivi, 85.

## 4. Germania

In Germania il licenziamento può essere principalmente di due tipi: “ordinario” e “per giusta causa”.

Il licenziamento “ordinario”, che prevede un periodo di preavviso, per essere legittimo deve essere “socialmente giustificato”, ossia essere conseguente a ragioni relative: 1) a caratteristiche personali del lavoratore che determinano la sua incapacità ad adempiere agli obblighi contrattuali; 2) alla condotta del lavoratore (per es. violazione degli obblighi contrattuali); 3) ad esubero di personale a seguito di riorganizzazioni aziendali motivate esternamente o internamente.

Il licenziamento per giusta causa non prevede preavviso ed è attuabile in caso di notevole inadempimento contrattuale<sup>4</sup>.

Il lavoratore può impugnare il licenziamento entro tre settimane dalla notifica.

Nel caso in cui il giudice accerti l'illegittimità del licenziamento e il lavoratore rifiuti comunque la continuazione del rapporto di lavoro, al lavoratore spetta un risarcimento<sup>5</sup>.

La tutela contro il licenziamento si applica ad aziende con più di 10 dipendenti, oppure più di 5 dipendenti per rapporti di lavoro instaurati fino al 31 dicembre 2003.

**Tabella 3 – Germania**

Contenuto	Commento
L'indennizzo è calcolato in mezza mensilità per ogni anno di anzianità lavorativa presso l'impresa.	Non è previsto un massimo di indennità legale.

<sup>4</sup> Ivi, 92-93.

<sup>5</sup> Ivi, 97.

L'indennità massima prevista dalla legge è pari a 12 mensilità, aumentate a 15 mesi per i lavoratori con almeno 50 anni e 15 anni di servizio e a 18 mensilità per i lavoratori con almeno 55 anni e 20 anni di servizio.	Le indennità sono proporzionate rispetto all'età anagrafica e all'anzianità di servizio presso la medesima azienda.
---	---

## 5. Spagna

Nel caso spagnolo, un licenziamento illegittimo si configura laddove i motivi alla base dello stesso siano falsi o non siano stati rispettati i requisiti procedurali.

La disposizione relativa alle indennità di licenziamento è contenuta nell'art. 56 dell'*Estatuto de los Trabajadores* (ET).

**Tabella 4 – Spagna**

<b>Contenuto</b>	<b>Commento</b>
<p>In caso di licenziamento ingiusto, il datore di lavoro può scegliere tra la reintegrazione del lavoratore o il pagamento di un risarcimento equivalente a trentatré giorni di stipendio per anno di servizio, proporzionale per periodi di mesi inferiori a un anno, fino ad un massimo di ventiquattro mesi per i rapporti di lavoro iniziati dopo il 12 febbraio 2012.</p> <p>Per i rapporti intercorsi successivamente a tale data, l'indennità è pari a quarantacinque giorni, con un limite massimo di settecentoventi giorni di retribuzione (a meno</p>	<p>Anche in questo caso, non è previsto un massimo legale di indennità.</p> <p>L'alternativa tra risarcimento e reintegra depotenzia lo strumento della tutela reale, che appare, nel confronto comparato, tipica nel nostro ordinamento e marginale a livello di tendenza europea. In questo caso appare evidente l'intento agevolatore rispetto alla libertà di iniziativa economica privata delle imprese, con l'introduzione di misure molto flessibili in costanza di recesso unilaterale dal rapporto da parte del datore di lavoro.</p>

che il calcolo per il periodo lavorato prima del 12 febbraio 2012 dia una cifra più alta, utilizzata come limite, a condizione che essa non superi i quarantadue mesi di retribuzione)<sup>6</sup>. L'opzione per il risarcimento determinerà la risoluzione del contratto di lavoro, che si intenderà verificata alla data effettiva della risoluzione sul lavoro.

## 6. Regno Unito

Nel sistema anglosassone il licenziamento illegittimo assume la veste di *unfair dismissal* o *wrongful dismissal*. Il primo si configura sostanzialmente in tre casi:

1. il motivo posto alla base del licenziamento non rientra tra i cinque che configurano giusta causa o giustificato motivo di licenziamento (capacità e qualifiche del dipendente, motivi disciplinari, esuberi, contrasto con dovere o restrizione legale, ulteriori motivi sostanziali come le riorganizzazioni aziendali)<sup>7</sup>.
2. Non viene rispettato, da parte datoriale, il criterio della ragionevolezza nella valutazione del motivo come sufficiente a fondare il licenziamento.
3. Rispetto della procedura di licenziamento da parte del datore di lavoro<sup>8</sup>.

Il secondo si configura, invece, quando viene posto in essere in violazione di quanto previsto dalle pattuizioni contrattuali<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Ivi, 215.

<sup>7</sup> Ivi, 252.

<sup>8</sup> Ivi, 253.

Tabella 5 – Regno Unito

Contenuto	Commento
<p>ERA, 1996 – <b>Art. 118:</b></p> <p>«Nel caso in cui un tribunale emetta un'indennità per licenziamento iniquo [...] l'aggiudicazione consiste in:</p> <p>a) un premio di base (calcolato in conformità delle sezioni da 119 a 122 e 126), e</p> <p>(b) un compenso (calcolato conformemente alle sezioni 123, 124, [F2124A e 126])».</p> <p><b>Art. 119 ERA: Premio di base</b></p> <p>«(1) [...] L'importo dell'assegno di base è calcolato sulla base di:</p> <p>(a) determinazione del periodo, che termina con la data effettiva di cessazione, durante il quale il dipendente è stato impiegato ininterrottamente;</p> <p>(b) calcolando a ritroso dalla fine di tale periodo del numero di anni di occupazione che rientrano in tale periodo;</p> <p>(c) autorizzazione dell'importo appropriato per ciascuno degli anni di occupazione.</p> <p>(2) Nella sottosezione (1) (c) "l'importo appropriato" è pari a:</p> <p>a) <b>una settimana e mezzo di retribuzione</b> per un anno di lavoro <b>per i lavoratori di almeno qua-</b></p>	<p>Nel risarcimento c.d. compensativo si ravvisa una componente dell'indennità molto simile a quella tipica dei c.d. <i>punitive damages</i>, volti a integrare l'entità del risarcimento attribuendo allo stesso una componente punitiva aggiuntiva al danno di base così come calcolato in via equitativa dal giudice.</p> <p>Le due componenti del risarcimento compensativo si sostanziano, da una parte, nelle spese sostenute dal lavoratore a seguito del licenziamento e, dall'altra, in una valutazione equitativa del danno da perdita di <i>chances</i>.</p> <p>Più in generale la tutela risarcitoria riveste un ruolo centrale nell'ordinamento anglosassone, testimoniato dalla varietà delle forme di danno presenti e dalla portata che esse assumono nella risoluzione del conflitto.</p> <p>Anche in questo caso le indennità sono proporzionate rispetto all'età anagrafica e alla anzianità di servizio presso la medesima azienda.</p> <p>Il richiamo finale alla responsabilità del lavoratore riecheggia quanto</p>

<sup>9</sup> Ivi, 249.



**rantuno** **anni;**

(b) **una settimana di retribuzione** per un anno di impiego per i lavoratori tra i ventidue e i quarantuno anni;

(c) **mezza settimana di retribuzione** per un anno di impiego non per i lavoratori al di sotto dei ventidue anni;

(3) Laddove sono stati calcolati venti anni di lavoro ai sensi della sottosezione (1), non si tiene conto di tale sottosezione di qualsiasi anno di impiego prima di questi venti anni».

Tale indennità legale di licenziamento spetta ai lavoratori che hanno lavorato con lo stesso datore di lavoro per un minimo di 2 anni.

Per quanto riguarda l'anzianità, è previsto un tetto massimo di 20 anni di servizio. Per quanto riguarda il livello della retribuzione settimanale, essa è definita (e rivista) annualmente.

È previsto sia un livello massimo legale di indennità sia di durata riguardo all'anzianità.

**Art. 123 ERA - Premio compensativo.**

«(1) [...] L'importo della sentenza di compensazione sarà pari all'importo che il tribunale considera giusto ed equo in tutte le circostanze in considerazione della perdita subita dal denunciante in conseguenza del licenziamento nella misura in cui tale perdita è imputabile ad azioni intraprese dal datore

disposto dalla normativa francese in caso di "colpa grave".

di lavoro.

(2) La perdita di cui alla sottosezione (1) include:

a) qualsiasi spesa ragionevolmente sostenuta dal denunciante in conseguenza del licenziamento, e

(b) subordinatamente alla sottosezione (3), la perdita di qualsiasi beneficio che si possa ragionevolmente presumere abbia avuto, ma per il licenziamento.

(3) La perdita di cui al comma (1) deve essere presa in considerazione per eventuali perdite di

a) qualsiasi diritto o potenziale diritto a un pagamento a causa del licenziamento a motivo del licenziamento [...], o

(b) qualsiasi aspettativa di tale pagamento, solo la perdita riferibile all'importo (eventuale) in base al quale l'importo di tale pagamento avrebbe superato l'importo di un premio di base [...] in relazione al stesso licenziamento.

[...]

(6) Qualora il tribunale accerti che il licenziamento è stato in qualsiasi misura causato o contribuito da qualsiasi azione del denunciante, riduce l'importo dell'aggiudicazione compensativa in proporzione che lo ritenga giusto ed equo in considerazione di tale conclusione».

Fonte: *Employment Equality Act* aggiornato alle modifiche in forza anteriormente al 6 luglio 2018

## 7. Conclusioni

L'Italia si conferma il Paese, tra quelli analizzati, con la corresponsione indennitaria più elevata (già prima della modifica del *Jobs Act* ad opera del decreto dignità, essa si classificava al primo posto tra i principali Paesi europei per numero di mensilità corrisposte). L'ulteriore aumento del numero di mensilità rappresenta un deterrente per il datore di lavoro a porre in essere licenziamenti illegittimi e corrisponde ad un innalzamento del livello di tutela dei lavoratori. Tuttavia, indennità economiche così importanti potrebbero contemporaneamente rappresentare un disincentivo al ricorso al contratto di lavoro a tempo indeterminato. Nella comparazione con quanto previsto dalle discipline di altri Stati, emerge come il tetto di indennità massima sia nettamente inferiore rispetto a quello italiano (cfr. Germania e Spagna) o comunque calcolato secondo un meccanismo di parametrizzazione graduale ad anzianità (Francia) ed età anagrafica del lavoratore (Regno Unito, dove vige la regola della quantificazione in via equitativa).