

# PER UNA RIFLESSIONE SUL DIBATTITO IN CORSO SULL'ARTICOLO 18 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

## I licenziamenti illegittimi - Storie di ordinaria tutela

Negli anni siamo passati da fasi di assenza di tutela e massima discrezionalità dell'imprenditore (1942), all'affermazione del principio della tutela obbligatoria (1966), all'introduzione per parte del mondo del lavoro della tutela reale (1970-1990)

Il contesto riguarda la normativa sui licenziamenti individuali, a carattere disciplinare o tecnico organizzativo, mentre una normativa diversa vale per i licenziamenti collettivi riferiti a crisi dell'azienda o riorganizzazione e ristrutturazione.

### 1. Licenziamento ad nutum (ad un semplice cenno)

L'originaria normativa del codice civile del 1942 contemplava la piena libertà di recesso del datore di lavoro nel rapporto a tempo indeterminato, con il limite dell'obbligo di preavviso, ovvero della corresponsione di un'indennità sostitutiva (art. 2118 cod. civ.); obbligo che, peraltro, veniva meno in presenza di una giusta causa di risoluzione del rapporto lavorativo, tale da non consentirne la prosecuzione, anche provvisoria (art. 2119 cod. civ.).

### 2. Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo-tutela obbligatoria-legge 604

Con la legge 15 luglio 1966, n. 604 fu introdotto il diverso principio di necessaria giustificazione del licenziamento (art. 1), richiedendosi a tal fine che l'atto di recesso del datore di lavoro fosse, comunque, sorretto da una "giusta causa" (art. 2119 cod. civ.) ovvero da un "giustificato motivo" (art. 3 della legge n. 604 del 1966), alla cui insussistenza conseguiva l'obbligo del medesimo di riassumere il dipendente o, alternativamente, di versargli una indennità risarcitoria. A tale regime, detto di tutela obbligatoria, erano esclusi i datori di lavoro che occupassero sino a 35 dipendenti (art. 11).

### 3. Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo-tutela reale-art 18 legge 300

La legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. statuto dei lavoratori), con l'art. 18, ha introdotto, per i casi di accertata inefficacia, nullità o mancanza di giustificazione del licenziamento, il regime di c.d. tutela reale del posto di lavoro, limitandone l'applicazione alle imprese che occupano più di 15 dipendenti nell'ambito dell'unità produttiva, con l'obbligo di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro oltre a quello del risarcimento del danno (per un valore non inferiore a 5 mensilità della retribuzione). Spetta al lavoratore la facoltà di richiedere, in luogo della reintegrazione nel posto di lavoro, il pagamento di una indennità sostitutiva pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto.

### 4. Licenziamento dei Lavoratori delle piccole aziende-tutela obbligatoria legge 108

Con la legge n. 108 del 1990 (art. 2, comma 1), estesa ai datori di lavoro che occupino sino a 15 dipendenti, ovvero che occupino sino a 60 dipendenti qualora non sia applicabile l'art. 18 della legge n. 300 del 1970, viene regolata ulteriormente la tutela obbligatoria (risarcitoria) con la fissazione di una indennità compresa tra 2,5 e 6 mensilità, con riferimento alle condizioni economiche e dimensionali dell'impresa, elevabile a 10 mensilità per i Lavoratori con almeno 10 anni di anzianità, e a 14 mensilità per i Lavoratori con almeno 20 anni di anzianità.

### 5. Licenziamenti discriminatori-tutela reale-art 18 legge 300

L'applicazione della tutela reale, ex art. 18, nel caso di licenziamento discriminatorio, quale che sia il numero dei dipendenti occupati, fatte escluse talune situazioni circoscritte, specificamente individuate: lavoro domestico; lavoratori ultrasessantenni in possesso dei requisiti; dirigenti; "organizzazioni di tendenza" che non abbiano fini di lucro; tutte condizioni per le quali vale invece il

regime di tutela obbligatoria-risarcitoria.

## **6. La Carta sociale Europea-il trattato di Strasburgo e di Nizza**

La legge 9 febbraio 1999, n. 30, recante "Ratifica ed esecuzione della Carta sociale europea, elaborata a Strasburgo il 3 maggio 1996. La Carta Sociale europea, entrata in vigore il 1° settembre 1999, contiene disposizioni volte a richiamare specifiche garanzie per i Lavoratori contro i licenziamenti, prevedendo, in particolare (art. 24), l'impegno delle parti contraenti a riconoscere il diritto dei lavoratori a non essere licenziati senza un valido motivo; il diritto dei lavoratori licenziati senza valido motivo "ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione"; il diritto dei lavoratori stessi a ricorrere davanti ad un organo imparziale.

## **7. La Corte Costituzionale e la Carta Costituzionale**

La stessa Corte Costituzionale ricorda che la c.d. tutela reale contro il licenziamento, è rappresentata dal potere del giudice, nei casi di recesso (licenziamento) inefficace, nullo o ingiustificato, di ordinare al datore di lavoro di reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e di corrispondergli una indennità dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione.

Le disposizioni legislative, compreso l'art. 18 dello S.I., segnano un indirizzo di progressiva garanzia del diritto al lavoro previsto dagli artt. 4 e 35 della Costituzione, che ha portato ad introdurre *temperamenti* al potere di recesso del datore di lavoro, secondo misure affidate alla discrezionalità del legislatore.

## **8. L'azione del Movimento sindacale europeo**

In questo quadro si muove infine la recente proposta sulla normativa comunitaria relativa ai licenziamenti individuali formulata dalla Confederazione europea dei sindacati, laddove la reintegrazione nel posto di lavoro è prefigurata come prima e più efficace azione di fronte al licenziamento illegittimo.

# **Il 18 conteso**

## **dignità e responsabilità nei luoghi di lavoro**

1. Prosegue il tormentone sull'art.18 dello Statuto dei Lavoratori. Dopo le esternazioni del Governatore della Banca d'Italia Antonio Fazio e l'intervento del Ministro Antonio Marzano, è seguito il brusco stop del Ministro del Lavoro Roberto Maroni, che ha rivendicato come di propria pertinenza la materia, e negato esservi un orientamento del Governo volto a modificare la disciplina dei licenziamenti.
2. Già con la proposta referendaria promossa dai radicali nel 2000, e bocciata dai cittadini italiani, si chiedeva di abrogare il meccanismo della "reintegrazione" nel posto di lavoro dei lavoratori ingiustamente licenziati e, quindi, di eliminare dal nostro ordinamento giuridico il principio della "stabilità reale" del rapporto di lavoro.
3. L'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (cioè la legge 300/1970) prevede che di fronte ad un licenziamento di cui il giudice accerti l'illegittimità, si possa e debba ordinare al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel suo posto. Questo diritto, comunemente definito stabilità "reale", trova applicazione nelle unità produttive con più di 15 dipendenti. Ne sono infatti esclusi tutti i Lavoratori delle piccole aziende. Per i quali vale invece la legge n. 108 del 1990 che prevede, sempre nel caso di licenziamento riconosciuto come illegittimo da parte del giudice, il risarcimento economico da 2,5 a 6 mensilità (si configura così la cosiddetta tutela obbligatoria)
4. Tuttavia l'art. 18 è considerato un principio basilare nel sistema complessivo dei diritti di cui sono titolari i lavoratori, e come dice il prof Gino Giugni (che per conto e insieme al Ministro del Lavoro dell'epoca, Giacomo Brodolini, lavorò alla stesura dello Statuto dei Lavoratori) a

proposito di un possibile scambio tra presunta illicenziabilità e la promessa di un impiego senza limiti di tempo, da far valere soprattutto per i giovani: "È uno scambio che considero pericoloso. Anzi, da escludere a priori. Rende il rapporto tra le parti — lavoratore e datore di lavoro — del tutto ineguale e quindi manda in soffitta anni di regolazione finalizzata alla riduzione dello squilibrio nei rapporti di forza tra capitale e lavoro. La proposta avanzata dal ministro Marzano, motivata anche con questo tipo di scambio, non regge, ma non tanto perché creerebbe disegualianze tra lavoratori uguali (e quindi in violazione dell'articolo 3 della Costituzione) quanto piuttosto perché sconvolgerebbe proprio i rapporti di forza"

5. Perché da più parti e a vario titolo si intende abrogare l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori? La spiegazione data dai proponenti è che, eliminando il sistema detto della "stabilità reale", i datori di lavoro (con più di quindici dipendenti) sarebbero più disposti ad assumere nuovo personale perché non sarebbero costretti a "tenersi" lavoratori non più graditi. Il che significa che essi assumerebbero più volentieri i Lavoratori se potessero tenerli sotto la costante minaccia di licenziarli.
6. Il messaggio è superficiale e privo di validi fondamenti economici e giuridici. Oltre che profondamente negativo sul piano dell'equità sociale, fondandosi su un "latente ricatto occupazionale" che è incompatibile con i più elementari principi di dignità del lavoro e che non trova analogie in nessun altro ordinamento giuridico all'interno dell'Unione europea. Benché scorretto e basato su "luoghi comuni", questo messaggio trova terreno fertile nella volgarizzazione del dibattito sulla flessibilità intesa come "un lavoro qualsiasi a qualsiasi salario, senza alcuna protezione, individuale e collettiva".
7. L'aspetto da ultimo evidenziato, cioè la relazione tra tutela individuale e tutela collettiva, è quello meno toccato ma assolutamente importante. L'effetto solo apparentemente riguarda il diritto del singolo lavoratore licenziato a recuperare il posto di lavoro, perché la portata della norma che si vuole annullare non è solo di tipo repressivo, ma anche di natura prevenzionistica e con una "valenza" collettiva e sindacale.
8. Ugualmente debole è l'obiezione che, in caso di abrogazione del sistema di "stabilità reale", resterebbe pur sempre in piedi il sistema di "stabilità obbligatoria" e cioè l'obbligo del datore di lavoro che abbia licenziato senza giusta causa o giustificato motivo un lavoratore di risarcire a quest'ultimo il danno procuratogli con il licenziamento ingiustificato.
9. E' di tutta evidenza, infatti, la sproporzione tra il diritto di tornare nel proprio posto di lavoro e il diritto al risarcimento del danno, che la legge quantifica in poche mensilità.
10. Altrettanto evidente è, inoltre, che riportando il nostro sistema al regime della legge n. 604 del 1966 (che introdusse il principio di giusta causa e giustificato motivo, concedendo al lavoratore solo un indennizzo economico peraltro modesto) ci trascinerrebbe indietro di trentacinque anni. Cancellando tutte le ragioni che indussero il legislatore a migliorare quel sistema, ritenendolo inadatto a tutelare la dignità del lavoratore, e a introdurre il principio della stabilità reale che, oltretutto, si traduceva in un rafforzamento della sindacalizzazione nelle aziende, e nel miglioramento delle condizioni dei Lavoratori.
11. Si propone il superamento dell'art. 18, per favorire "la libertà del lavoro e dell'impresa", che l'eliminazione delle tutele connesse al licenziamento favorirebbe un maggior numero di assunzioni, e che, in tal modo, l'Italia si conformerebbe agli standard degli altri Paesi dell'Unione Europea. Queste tre affermazioni non sono vere, In primo luogo, non si "liberano" il lavoro e l'impresa, ma solo quest'ultima. In secondo luogo, non c'è un rapporto di "causa/effetto" tra libertà di licenziamento e propensione alle assunzioni (per lavori veri). In terzo luogo, l'abrogazione renderebbe l'Italia il Paese dell'Unione europea con minori garanzie per i lavoratori in caso di licenziamento.

12. Le esperienze dei Paesi europei più avanzati (socialmente ed economicamente) stanno a testimoniare che la tutela dei lavoratori in caso di licenziamento (soprattutto quando si tratti di casi odiosi di discriminazione) non è considerata un freno alla "libertà di lavoro e d'impresa".
13. Il problema centrale è quello di rendere compatibile la tutela e la dignità del lavoro con la tutela e la promozione del lavoro e dell'impresa, adattando a questo fine le norme di legge e le politiche attive del lavoro. Questo è un campo privilegiato della cooperazione tra Parti Sociali e istituzioni.
14. Si comprende che la materia è alquanto concreta, ma nel discuterne dovrebbero intervenire proprio coloro che avrebbero maggiore titolo per esprimersi: i Lavoratori dipendenti, i Lavoratori delle piccole aziende, i Lavoratori con contratti atipici, i Lavoratori in collaborazione coordinata e continuativa. Questi dovrebbero essere ascoltati. Tanti anni fa, nel momento in cui ricevevano il semplice cenno da parte del loro datore di lavoro "*non presentarsi l'indomani, e di passare a ritirare i documenti*". Oppure oggi, nel momento in cui vengono più premurosamente fatti destinatari di una lettera "*siamo spiacenti, ma dobbiamo nostro malgrado rinunciare alla sua collaborazione*". Fatti che accadono, con insospettata frequenza, soprattutto nelle piccole aziende, magari alla vigilia delle feste natalizie o delle ferie estive.
15. Oggi però, con l'insieme delle regole esistenti, compreso l'art. 18, il Lavoratore può appellarsi, rivolgersi al sindacato, verificare la correttezza o meno del comportamento dell'imprenditore. Non è veritiera la presunta illicenziabilità. E' vero che licenziare senza una ragione giustificata comporta per l'imprenditore il dover reggere la prova dinanzi al giudice del lavoro, e se questi ne accerta l'insussistenza, può ordinare il reintegro (per le unità produttive con almeno 16 dipendenti), o un risarcimento da due a sei mensilità per le aziende piccole. Quindi la sussistenza dell'art. 18 richiede, ma questo è un bene, un supplemento di responsabilizzazione, sia al Lavoratore, sia all'imprenditore.
16. Sicuramente l'art. 18 non tutela tutti i Lavoratori, rappresenta però un punto di equilibrio nel complesso sistema di tutela dell'insieme delle diverse condizioni di lavoro, e sicuramente rappresenta un deterrente di fronte a eventuali comportamenti avventurosi di taluni imprenditori.
17. Si prosegue irresponsabilmente il tormentone ma si dimentica colpevolmente che la vera emergenza è costituita oggi dai milioni di lavoratori con collaborazioni coordinate e continuative privi di qualsiasi tutela, e dalla persistenza di abusi nell'utilizzo dei contratti atipici, visti da molti imprenditori come comoda scorciatoia per allungare il periodo di prova e deresponsabilizzarsi rispetto alla stabilità occupazionale.
18. L'emergenza vera, è rappresentata dalla qualità dei rapporti di lavoro che vengono domandati, dalla qualità del percorso professionale offerto, dalla qualità del percorso formativo proposto. Perché è noto che anche nelle aziende si costruiscono i cittadini che vivono e partecipano nella società. Il luogo di lavoro deve assurgere a luogo primario di relazione, scambio di esperienze, condivisione, tra giovani e meno giovani. Un pezzo peculiare della nostra società, dove si lavora, si produce, si fa fatica, ma si impara il rispetto per sé e per gli altri, dove si pratica la solidarietà, e si impari a vivere anche i propri problemi individuali quali elementi di impegno collettivo. Che il sindacato deve saper interpretare e organizzare. Un ambiente sì di lavoro, ma anche di socialità, che sia sempre più realmente a misura d'uomo. Su questo punto gli stessi imprenditori non possono sottrarsi dalle responsabilità cui sono chiamati, sapendo respingere i negativi richiami di rivincita che provengono dal mondo confindustriale.

# Licenziamenti individuali - Così si fa da noi ... in Europa

La tutela contro i licenziamenti illegittimi, o ingiustificati, o discriminatori

La disciplina della tutela contro i licenziamenti illegittimi presenta aspetti articolati in tutti i paesi dell'Unione europea. Segue una descrizione sintetica, per inquadrare le diverse normative secondo lo schema del tipo di tutela, quella reale-reintegrativa e/o quella obbligatoria-risarcitoria, e quella con soluzioni miste. Con uno sguardo alla tutela specifica per i rappresentanti sindacali dei Lavoratori.

Si noter  che la reintegrazione nel posto di lavoro, sia pure con modalit  o modulazioni diverse, costituisce un riferimento costante nei vari paesi dell'Unione europea.

La Commissione europea nel 1999 ha presentato al Consiglio dell'Unione europea una proposta di direttiva volta ad armonizzare le normative nazionali sulla tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti individuali. La proposta di fondo della Commissione, mentre riafferma le ipotesi di illegittimit  sancite dalle legislazioni nazionali (con il mantenimento delle norme di reintegrazione ove previste) mira ad introdurre delle procedure informative e consultive che dovranno essere osservate dall'imprenditore nei confronti dei rappresentanti sindacali dei lavoratori, con lo scopo di esaminare le forme e gli strumenti atti ad evitare il licenziamento o ad attenuarne le conseguenze.

*I dati sono elaborati da studi prodotti da: Cisl Nazionale, Cgil Nazionale, Ufficio legale Fim-Cisl, Il Sole 24 ore*

Paese e sistema di tutela prevalente	Reintegrazione al lavoro	Risarcimento economico	Tutela specifica dei rappresentanti sindacali
<b>AUSTRIA</b> <i>Prevalenza della reintegrazione</i>	Il Tribunale con sentenza ordina il mantenimento del rapporto di lavoro in caso di licenziamento nullo, o finch� la controversia sia definitivamente risolta in giudizio.		
<b>BELGIO</b> <i>Prevalenza delle soluzioni risarcitorie</i>		Corrispondente almeno al periodo di preavviso, pi� un rimborso-danni per sei mensilit�.	La reintegrazione opera per i rappresentanti dei lavoratori
<b>DANIMARCA</b> <i>Prevalenza delle soluzioni risarcitorie</i>	Nel 1981 l'Accordo fondamentale (un accordo interconfederale tra sindacato e imprese) prevede la possibilit� per il collegio arbitrale di disporre la reintegrazione nel posto di lavoro a fronte di licenziamento ingiustificato.	Ma nell'esperienza pratica prevalgono ancora soluzioni di tipo economico. Il risarcimento � limitato a un anno di retribuzione (in caso di lunghi rapporti di lavoro).	
<b>FINLANDIA</b> <i>Prevalenza delle soluzioni risarcitorie</i>	Il giudice pu� ordinare la reintegrazione che ha effetto solo con il consenso del datore di lavoro.		
<b>FRANCIA</b> <i>Compresenza di soluzioni miste</i> Il sistema francese di tutela della c.d. job security prevede regole severe in materia di licenziamenti collettivi.	La reintegrazione opera in tutti i casi di licenziamenti discriminatori. L'obbligo alla reintegrazione � previsto inoltre, in caso di violazione di diritti fondamentali e di "libert� pubbli-	Indennit� compensativa per un minimo di sei mensilit� (in alcuni casi fino a 24 e pi�) per i dipendenti con almeno due anni di anzianit� e assunti da imprese con pi� di 11 addetti. Per chi ha meno di due anni di servizio e/o	In caso di licenziamento discriminatorio contro il sindacato opera la reintegrazione al lavoro.

Paese e sistema di tutela prevalente	Reintegrazione al lavoro	Risarcimento economico	Tutela specifica dei rappresentanti sindacali
<p>Le imprese, oltre al rispetto della procedura di informazione e consultazione della direttiva comunitaria, hanno anche l'obbligo di predisporre un piano sociale atto ad attenuare le conseguenze del licenziamento per i lavoratori coinvolti..</p>	<p>ché". Negli altri casi il licenziamento privo di giustificato motivo comporta l'applicazione di una sanzione di tipo risarcitorio.</p>	<p>lavora in imprese con meno di 11 dipendenti, il giudice può imporre un'indennità in base al danno subito. il lavoratore ha diritto alla riparazione integrale del danno subito a seguito di un licenziamento ingiustificato, potendo ottenere in giudizio la condanna del datore di lavoro al pagamento di importi anche assai elevati.</p>	
<p><b>GERMANIA</b> <i>Prevalenza della reintegrazione</i></p> <p>La legge di tutela per i licenziamenti individuali risale al 1951 ed è imperniata su criteri simili a quelli della normativa italiana. Il licenziamento dev'essere motivato o da inadempienze del lavoratore o da ragioni di tipo tecnico-economiche dell'azienda.</p> <p>La legge assume il criterio del licenziamento come misura estrema (extrema ratio)</p>	<p>Il tribunale con sentenza ordina il mantenimento del rapporto di lavoro in caso di licenziamento nullo, o ingiustificato. Durante il processo il lavoratore ha il diritto di continuare a prestare la propria attività lavorativa.</p> <p>La normativa tedesca si applica a tutti i lavoratori con anzianità di servizio di almeno sei mesi ed a tutte le imprese che superino la soglia dei cinque addetti.</p>	<p>Sono previste nei casi in cui non opera la reintegrazione Indennità per almeno 12 mensilità in base all'anzianità di servizio (15 per chi ha più di 50 anni, 18 oltre i 55 anni). In alcuni casi c'è una quota aggiuntiva per la retribuzione spettante dalla data di licenziamento alla decisione del giudice.</p>	<p>La legge impone al datore di lavoro di consultare il consiglio d'azienda prima di intimare qualsiasi licenziamento.</p> <p>Se il consiglio d'azienda si oppone al licenziamento, il lavoratore ha diritto di mantenere il posto di lavoro sino alla fine della controversia giudiziaria.</p>
<p><b>GRAN BRETAGNA</b> <i>Prevalenza della reintegrazione</i></p> <p>E' in vigore dal 1978 (Employment Protection Consolidation Act) la legge che sancisce il principio della reintegrazione nel posto di lavoro di fronte al licenziamento considerato illegittimo</p>	<p>Il giudice può disporre un ordine di reintegrazione oppure può condannare il datore di lavoro a riassumere il lavoratore ingiustamente licenziato in un posto diverso, purché comparabile a quello in cui il lavoratore era occupato prima del licenziamento.</p> <p>Il sistema britannico riconosce però una certa discrezionalità al giudice rispetto all'emanazione di un ordine di reintegrazione nelle forme indicate, tenendo conto della domanda del lavoratore licenziato, le circostanze in cui è maturato il licenziamento, la praticabilità di un eventuale ordine di reintegrazione.</p>	<p>Se il giudice ritiene non praticabile l'emanazione di un ordine di reintegrazione, opererà per una sanzione di tipo risarcitorio. La stessa sanzione, con una speciale maggiorazione, viene applicata al datore di lavoro inadempiente all'ordine di reintegrazione.</p> <p>L'indennità può comprendere più elementi: un rimborso base (a partire da 6.600 sterline); un importo compensatorio (da 12mila sterline); importi speciali. Non ci sono limiti in presenza di discriminazioni per sesso, razza o handicap.</p>	<p>E' prevista una tutela rafforzata, sia dal punto di vista processuale, sia rispetto alla misura dell'eventuale risarcimento, nel caso di licenziamento discriminatorio per ragioni di carattere sindacale.</p>

Paese e sistema di tutela prevalente	Reintegrazione al lavoro	Risarcimento economico	Tutela specifica dei rappresentanti sindacali
	<p>grazione.</p> <p>Il sistema è valido per tutte le imprese e tutti i Lavoratori, esclusi quelli con anzianità di servizio inferiore a due anni (è in discussione l'eventualità di ripristinare il termine di un anno vigente in precedenza)</p>		
<p><b>GRECIA</b> <i>Prevalenza della reintegrazione</i></p>	<p>L'obbligo alla reintegrazione è previsto per legge.</p>		
<p><b>IRLANDA</b> <i>Prevalenza della reintegrazione</i></p>	<p>Un obbligo alla reintegrazione è previsto in caso di licenziamento nullo</p>		
<p><b>ITALIA</b> <i>Compresenza di soluzioni miste</i></p> <p>La legislazione che risale al 1966, innovata nel 1970, e nel 1990, riconosce il principio della giusta causa o del giustificato motivo per i licenziamenti individuali. Con effetti diversificati in ragione della dimensione di impresa</p>	<p>Nelle imprese con più di 15 dipendenti, il lavoratore che ottiene la sentenza di illegittimità del licenziamento, può scegliere tra il reintegro (più un'indennità pari ad almeno cinque mensilità di retribuzione) e il risarcimento per 15 mensilità.</p> <p>Vale cioè la c.d. tutela reale contro il licenziamento illegittimo.</p> <p>Il licenziamento comminato per ragioni discriminatorie è nullo, indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, e prevede la prosecuzione del rapporto di lavoro.</p>	<p>Negli altri casi (meno di 15 dipendenti), l'imprenditore è tenuto al pagamento di un'indennità minima che va da 2,5 a 6 mensilità (in relazione alle condizioni economiche dell'azienda).</p> <p>Per i Lavoratori con più di 10 anni di servizio il risarcimento deve essere di almeno 10 mensilità (almeno 14 mensilità per chi ha più di 20 anni di anzianità di servizio).</p>	<p>Nel caso di licenziamento, comunque motivato, di un rappresentante sindacale, va richiesto il parere (però non vincolante) all'Organizzazione sindacale di appartenenza.</p> <p>La presenza dei rappresentanti sindacali in azienda è prevista solo nelle aziende con almeno 16 dipendenti.</p>
<p><b>LUSSEMBURGO</b> <i>Prevalenza delle soluzioni risarcitorie</i></p>	<p>Il giudice può ordinare la reintegrazione che però ha effetto solo con il consenso del datore di lavoro.</p>		
<p><b>OLANDA</b> <i>Prevalenza della reintegrazione</i></p> <p>Dal 1945 il licenziamento è condizionato dalla necessità di ottenere un'autorizzazione amministrativa da parte della pubblica autorità compe-</p>	<p>In caso di licenziamento manifestamente ingiustificato è previsto l'obbligo alla reintegrazione.</p> <p>L'imprenditore è tenuto a richiedere l'autorizzazione dell'organi amministrativo preposto prima di effettuare un licenziamento. Qualora l'autorizzazione venga nega-</p>		

Paese e sistema di tutela prevalente	Reintegrazione al lavoro	Risarcimento economico	Tutela specifica dei rappresentanti sindacali
<p>tente, chiamata a valutare le ragioni addotte dal datore di lavoro.</p> <p>Il sistema di autorizzazione amministrativa preventiva funzionato efficacemente fungendo da deterrente contro i comportamenti arbitrari dell'impresa</p>	<p>ta, l'eventuale licenziamento è considerato nullo.</p> <p>E il rapporto di lavoro prosegue, con l'obbligo per il datore di lavoro di continuare a pagare in ogni caso la retribuzione al lavoratore.</p>		
<p><b>PORTOGALLO</b> <i>Prevalenza della reintegrazione</i></p>	<p>Contro il licenziamento ingiustificato è previsto per legge l'obbligo alla reintegrazione, con il pagamento delle retribuzioni arretrate dalla data di licenziamento.</p>	<p>Il dipendente può optare per una indennità compensatoria pari a un mese di retribuzione per ogni anno di servizio (importo minimo di tre mensilità).</p>	
<p><b>SPAGNA</b> <i>Prevalenza delle soluzioni risarcitorie</i></p>	<p>A fronte di un licenziamento riconosciuto illegittimo, il lavoratore ha diritto di richiedere la reintegrazione.</p> <p>Ma il datore può opporre un rifiuto motivato corrispondendogli l'indennità risarcitoria.</p>	<p>Il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una somma di denaro a titolo di risarcimento del danno.</p> <p>L'indennità è pari a 45 giornate lavorative per ogni anno di anzianità (fino a 42 mensilità).</p> <p>Salve eventuali indennità aggiuntive che il giudice dovesse fissare per la mancata reintegrazione.</p>	<p>A fronte di un licenziamento illegittimo che colpisca un rappresentante sindacale dei Lavoratori nell'impresa, l'azienda è tenuta alla reintegrazione.</p> <p>Con la corresponsione delle spettanze retributive in caso di inadempienza all'ordine di reintegro, sino alla reintegrazione effettiva al lavoro.</p>
<p><b>SVEZIA</b> <i>Prevalenza della reintegrazione</i></p> <p>Il sistema svedese è particolarmente preciso e severo. La legge risale al 1974, e richiede l'esistenza di un giustificato motivo per legittimare un licenziamento. Prevedendo in caso contrario la reintegrazione nel posto di lavoro.</p>	<p>Il giudice può imporre il reintegro o il risarcimento dei danni, più il pagamento delle retribuzioni arretrate dal licenziamento alla conclusione del caso.</p> <p>Qualora il datore di lavoro si rifiuti di dar corso all'ordine di reintegrazione, il datore andrà incontro a pesantissime sanzioni economiche, potendo essere chiamato al versamento di una somma ulteriore a titolo risarcitorio</p> <p>La norma sul reintegro è applicabile alla generalità dei casi, fatta eccezione per le imprese di piccolissima dimensione, ove ciò si rivelasse impraticabile.</p>	<p>Se l'imprenditore nega il reintegro, oltre alle sanzioni citate, deve corrispondere un'indennità che varia da 16 a 48 mensilità a seconda dell'età e dell'anzianità di servizio.</p>	