

Franco Toffolletto e Emanuela Nespoli (a cura di)

I licenziamenti individuali in Italia e nell'Unione Europea

di **Luca Riccipiuti**, consulente aziendale ed esperto di risorse umane

In questo brillante testo comparativistico, edito dalle Edizioni Egea SpA (www.egeaonline.it, egea.edizioni@unibocconi.it), all'interno della collana "Società", viene affrontato il tema del licenziamento individuale – meglio, il recesso datoriale – sia nel nostro ordinamento che in quelli dei 26 partners che compongono attualmente l'Unione Europea. L'obbligo di tutela in questione discende da precise disposizioni, contenute all'art. II-90 del Trattato Nazionale della Costituzione Europea, siglato il 29 ottobre 2004 e dall'Italia ratificato con la l.n.57/2005. Vale la pena di riportare per esteso la previsione in parola, che cerca di porre in materia non solo un civile principio di ragionevolezza all'agire dell'impresa, ma anche un common level playing field tra i partners europei, al fine di evitare effetti impropri ed iniqui di "dumping" normativo, sociale e – sia lecito sottolinearlo – morale in materia. "Ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e alle prassi nazionali".

L'esigenza di uniformare il quadro delle normative sul lavoro è avvertita da tempo; tanto per citare un antecedente storico, si veda la c.d. "Charta del Lavoro" inserita nei Trattati di pace di Saint Germain e Versailles del 1919, parte XIII, art.42 (art.327 Versailles, art.372 S.Germain): "...le alte parti contraenti

...omissis... riconoscono che le differenze di clima, di usi e di costumi, di opportunità economiche e di tradizioni industriali, rendono difficile stabilire immediatamente l'uniformità assoluta delle condizioni di lavoro". Ora, ma non da oggi, i paesi UE aspirano a realizzare un'armonizzazione delle regole applicabili al rapporto di lavoro (v. R. Blanpain, relazione al seminario "The contract of employment and its termination", Amsterdam, 23-24 October 1979).

In via generale, seppure con differenze marcate, si può dire che in tutte le nazioni UE può ammettersi il licenziamento solo in caso del ricorrere di serie ragioni soggettive (fatti o comportamenti gravi, imputabili al lavoratore, anche non necessariamente configurabili alla stregua di un mero inadempimento alle obbligazioni lavorative) od oggettive (crisi aziendale, chiusura dell'azienda o di un suo settore, cessazione o sensibile riduzione dell'attività nel suo complesso ovvero della filiale interessata etc.), ma l'onere della prova circa la loro reale sussistenza grava sull'azienda datrice di lavoro. Del pari, è una realtà sostanzialmente condivisa quella dell'adozione e del rispetto di procedure "garantiste", che vedono quale



presupposto all'eventuale recesso disciplinare (licenziamento per ragioni soggettive) una procedura formale connotata – anzitutto – da una contestazione preliminare di addebito, cui fa seguito l'esercizio del diritto alla difesa. La realtà ed i rimedi contro "the unfair dismissal" (per dirla nel gergo dei common law labour lawyers) permangono, quindi, sostanzialmente differenziati, con sfumature significative da stato a stato, inevitabilmente riflettendo le diverse sensibilità, anche storico-culturali, in materia.

Ora, nella consapevolezza che l'isteria de "l'idraulico polacco" è tutt'altro che superata (si veda quello che succede in Scozia alla Lindsey Oil Refinery, dove una serie di scioperi a "gatto selvaggio" mirano ad affossare la direttiva UE del 1996 su i "posted workers"), è emersa l'esigenza – connaturale alla progressiva costruzione dello spazio economico interno dei beni, dei servizi e del lavoro – di puntare ad una uniformazione (almeno tendenziale) delle norme e delle tutele, anche di tipo contrattuale collettivo e giuslavoristico, anche al di là delle discusse previsioni-proposte contenute nel c.d. libro verde sulla modernizzazione del mercato UE del lavoro. Nell'attesa del con-

seguimento di tale ambizioso obiettivo (di cui non è facile, ad oggi, intravedere pienamente controindicazioni e trade offs, ma il cui eventuale fallimento non potrà non ricadere sulla dimensione politica complessiva del progetto europeo, con gran gioia degli eurofobici alla Declan Ganley), si impone a carico di giuristi del lavoro, nonché di dirigenti ed esperti dell'area risorse umane, la conoscenza di base dei vari sistemi di tutela del lavoro anche in materia di licenziamento, operando un'intelligente analisi comparativistica. In questo contesto, è opportuno partire dalla conoscenza dei rispettivi sistemi nazionali. L'opera è estremamente rilevante sul piano scientifico, e vale anche a richiamare l'attenzione degli operatori del diritto di casa nostra (ma anche del nostro goffo ed oscuro legislatore) sulle scelte fatte dai nostri "socii europaei" in una materia che è condannata alla graduale fusione in un futuribile – ma non troppo – "European common labour law". È proprio questo l'obiettivo del testo, che si avvale dell'innegabile vantaggio competitivo dell'apporto di addetti ai lavori operanti in studi legali specializzati ed aventi sede nei vari paesi UE, tutti membri a loro volta dell'Alleanza IUS LABORIS (www.iuslaboris.com).

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI IN ITALIA E NELL'UNIONE EUROPEA
EGEA SpA Editrice, Milano 2008, pagg.

Moduli On Line

AVVISO AI NAVIGANTI di Bruno Pastorelli

www.moduli.it



Quante volte vi è capitato di dover scrivere una lettera per disdettare un contratto, oppure per avanzare una richiesta o per lamentarvi di qualche disfunzione e di pensare: "...che cosa scrivo?". O quante volte vi siete trovati nella necessità di compilare dei moduli particolari e siete dovuti andare nell'ufficio apposito per farvene rilasciare una copia? Con questo sito avete la possibilità di trovare quasi tutto già fatto in internet. Come sappiamo, L'Italia è afflitta da una burocrazia spesso pesante o inutilmente invadente, e non di rado capita di trovarsi a dover compilare un sacco di incomprensibili carte, che sono necessarie per vivere e per non essere inseguiti da raccomandate, perentori inviti a comparire, procedimenti amministrativi, ecc.. Bene, posso garantirvi che con questo sito ho risolto molti dei miei problemi burocratici, senza dover chiedere consulenze ad amici su come risolvere determinate faccende. È un sito molto semplice, intuitivo e ricco di informazioni utili. L'archivio è ben strutturato e ti permette di trovare quello che cerchi molto velocemente, inoltre è dotato di un'area utenti che ti concede alcune funzioni in più. Una volta trovato il modulo che cerchi, hai la possibilità di compilarlo e stamparlo direttamente, o di fartelo inviare alla tua casella postale in formato pdf e, alcune volte, anche in formato word, in modo che tu abbia anche la possibilità di modificarlo a tuo piacimento. Gli utenti stessi hanno la possibilità d'inviare moduli non ancora presenti, espandendo l'offerta del servizio. Se, per esempio, vi accorgete di errori nell'estratto del vostro conto corrente bancario, potete cliccare "banca" e troverete un fac-simile di lettera già predisposta da riempire con i vostri dati. Lo stesso, nel caso dobbiate fare ricorso contro un verbale di accertamento di infrazione al Codice della Strada. Ma le circostanze in cui potrete trovare aiuto nei servizi offerti da questo sito sono davvero moltissime. Ovviamente, i moduli predisposti sono come i farmaci da banco:

possono essere preziosi nella maggior parte dei casi, ma in situazioni più complesse e gravi, è opportuno affidarsi a chi è più esperto. Così, nell'esempio fatto sopra (ricorso), non basta - ovviamente - inserire solo i dati personali, ma bisogna aggiungere anche le motivazioni del ricorso... e quelle non possono certo venire suggerite da un modulo! Il sito contiene anche una serie di utility, come i suggerimenti per la redazione di un contratto o - per i più pigri e/o inesperti - per la ricerca delle giuste espressioni verbali.