

Working Paper

**ADAPT**  
www.adapt.it  
**UNIVERSITY PRESS**

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

# Licenziamenti: quadro comparato

Responsabile scientifico:  
**Michele Tiraboschi**

Gruppo di lavoro:  
**Maria Fuso, Alessandra Innessi, Dario Pandolfo,  
Andrea Stocco, Paolo Tomassetti**

## INDICE

Nota di sintesi di Michele Tiraboschi e Paolo Tomassetti .....	3
Cina.....	7
Danimarca.....	8
Francia .....	10
Germania .....	12
Giappone.....	15
Regno Unito.....	16
Spagna .....	18
Svizzera .....	20
Usa.....	21

## Nota di sintesi

di Michele Tiraboschi e Paolo Tomassetti

**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, 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		
	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.

Procedure di informazione e consultazione	
Si	No
Germania, Cina	Danimarca, Francia, Giappone, Regno Unito, Spagna, Svizzera, USA

Una maggiore convergenza regolativa si riscontra con riferimento alla disciplina delle **ragioni per cui il licenziamento è considerato illegittimo a prescindere dalla esistenza o meno di motivazioni di ordine soggettivo o oggettivo**, e a prescindere dal rispetto di regole procedurali. Ciò anche in ragione degli standard internazionali del lavoro definiti dalle Convenzioni dell'ILO che garantiscono un livello minimo ed uniforme di tutela in tutto il mondo. In tutti i sistemi considerati, ad esempio, inclusi quelli più liberali come gli Stati Uniti, il licenziamento discriminatorio è considerato *unfair*. Nei Paesi europei e in Giappone, l'illegittimità del licenziamento è *in re ipsa* anche nelle ipotesi che riguardano lavoratori assenti per malattia, per congedi legati alla maternità e per l'esercizio del diritto di sciopero.

**Il principale elemento di differenziazione tra i diversi modelli è rappresentato dalla disciplina delle conseguenze del licenziamento illegittimo.** In tutti i sistemi analizzati, coesistono in forma alternativa o complementare, la tutela reale e la tutela obbligatoria. La diversa disciplina delle conseguenze del licenziamento illegittimo varia, tra e all'interno dei diversi ordinamenti, in ragione della tipologia di licenziamento, della tipologia di violazione, del criterio dimensionale e della natura dell'azienda interessata.

In generale, possono essere distinti due gruppi di Paesi sulla base di un macro indicatore che è quello dell'**obbligo alla reintegra, senza opzioni alternative, nella ipotesi di licenziamento discriminatorio, in quanto considerato nullo**. Tra i Paesi analizzati, Spagna, Stati Uniti e Regno Unito sono i sistemi che anche in caso di licenziamento discriminatorio, consentono al datore di lavoro di optare per l'indennizzo in luogo della reintegra. In Giappone, Germania, Danimarca, Cina, Francia, e Svizzera, invece, il licenziamento discriminatorio è considerato nullo e, pertanto, il datore di lavoro è obbligato a reintegrare il lavoratore.

Obbligo alla reintegra	
Si in caso di licenziamento discriminatorio	No in nessun caso
Giappone, Germania, Danimarca, Cina, Francia, Svizzera	Spagna, Usa, Regno Unito


Per quanto riguarda i **criteri per la definizione dell'ammontare dell'indennizzo**, possono essere distinti due ulteriori gruppi di Paesi: quelli che prevedono un sistema di indicizzazione dell'indennizzo all'anzianità di servizio, e quelli dove l'ammontare è stabilito dal Giudice. Al primo gruppo appartengono la Germania, la Danimarca, la Spagna, la Cina, e il Regno Unito. Al secondo gruppo appartengono invece Giappone, USA, Francia e Svizzera.

Da segnalare, infine, che **nessuno dei sistemi considerati prevede programmi di *outplacement*** in favore del lavoratore licenziato.



Riferimenti legislativi	<p>Labor Law of the People's Republic of China, 1995.          Employment Contract Law of the People's Republic of China, 2008, emendata nel, 2013.          Employment Promotion Law of the People's Republic of China, 2008.          Law of the People's Republic of China on the Mediation and Arbitration of Employment Disputes, 2008 (Employment Disputes Law).          Labor Union Law of the People's Republic of China, 2001.          Implementing Regulations for the Law of the People's Republic of China on Employment Contracts, 2008 (ECL Implementing Rules).          Opinion on Several Questions Regarding the Implementation of the Labor Law of the People's Republic of China, 1995 (Labor Law Opinion).</p>
Motivazione del licenziamento	<p>Secondo sei presupposti, previsti per legge, un lavoratore potrà essere licenziato senza preavviso né "severance pay":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>se il lavoratore non ha passato il periodo di prova;</li> <li>se il lavoratore ha infranto in modo grave il regolamento aziendale interno;</li> <li>se il lavoratore ha commesso un grave inadempimento che è sfociato in un danno grave all'azienda;</li> <li>se il lavoratore è perseguito per aver commesso un reato;</li> <li>se il lavoratore ha diminuito la sua produttività perché di è impegnato a lavorare per un altro datore di lavoro, o si è rifiutato di rispondere sul punto a seguito della domanda del suo datore di lavoro; o se il lavoratore usa la seconda offerta di lavoro come un mezzo di coercizione e ricatto, o ricava benefici dalla difficoltà del primo datore di lavoro, al fine di costringere quest'ultimo a modificare il contratto di lavoro a suo favore, contrariamente alla sua vera volontà.</li> </ul> <p>Secondo tre presupposti, previsti per legge, il datore di lavoro deve dare un preavviso scritto di almeno 30 giorni e pagare una "severance pay" al lavoratore licenziato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>se il lavoratore si è ammalato o ha (infortunio) sofferto una lesione non-lavorativa e, al termine delle cure, non è in grado né svolgere le sue mansioni originarie né essere ricollocato ricolato nell'azienda;</li> <li>se il lavoratore è incompetente e lo rimane anche a seguito del periodo di formazione o l'assegnazione a un'altra posizione in azienda; o</li> <li>se l'adempimento del contratto di lavoro originalmente stipulato diviene impossibile per ragioni oggettive, a causa del venire meno di una condizione fondamentale voluta dalle parti, e le parti falliscono nel trovare un accordo che possa selezionare l'impasse</li> </ul> <p>Nei casi 1 e 2 (con preavviso) vi sono alcuni requisiti ulteriori, a tutela del lavoratore, che il datore di lavoro dovrà tenere presente al fine di non incorrere in un licenziamento illegittimo.</p>
Preavviso/Obbligo di consultazione	<p>Il datore di lavoro deve dare preavviso alle associazioni sindacali competenti prima di ogni licenziamento individuale, a prescindere dalle ragioni che ne stanno alla base. Questi ultimi possono muovere critiche e obiezioni verso il licenziamento ma non inficiare quest'ultimo.</p>
Severance pay	<p>Spetta solo a coloro che hanno maturato almeno sei mesi di anzianità lavorativa. È una tutela crescente in relazione alla durata del rapporto di lavoro in oggetto.</p>
Conseguenze del licenziamento illegittimo	<p>Di norma, se vi è stato un licenziamento illegittimo, il lavoratore può sempre richiedere una reintegra nel posto di lavoro originario. Ove ciò non avvenga, il lavoratore, optando per un indennizzo, avrà diritto ad una somma pari al doppio della "severance pay" maturata sino a quel momento.</p>
Licenziamento discriminatorio e nullità	<p>Il Codice del Lavoro stabilisce che il lavoratore non può essere licenziato per motivi discriminatori quali: orientamento sessuali, razza, opinioni politiche, ecc. Questi ultimi sono causa di nullità del licenziamento.</p>
Programmi di outplacement	<p>La normativa non prevede programmi di <i>outplacement</i> per i lavoratori licenziati.</p>


## Danimarca

															
Riferimenti legislativi	La normativa di riferimento in materia di licenziamenti è principalmente contenuta nel Danish Salaried Employees Act. Sono, poi, presenti numerosi atti normativi e vari contratti collettivi (applicati al 60% - 80% dei lavoratori), ove la materia dei licenziamenti individuali è regolata.														
Motivazione del licenziamento	<p>Il licenziamento individuale legittimo può ricadere in due tipologie (fair):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Esubero di personale legato a motivi di ordine economico ed organizzativo. Si tratta di motivazioni <b>oggettive</b> (crisi economica/aziendale);</li> <li>- motivi <b>soggettivi</b>, riferibili al lavoratore ed individuabili in comportamenti tali da rendere plausibile la cessazione del rapporto di lavoro (vi è anche la mancanza di competenze).</li> </ul> <p>Al contrario, il licenziamento è illegittimo (<i>unfair</i>):</p> <p>Ove sia dovuto a scelte arbitrarie o non basate su motivazioni personali o inerenti all'andamento oggettivo dell'azienda. Inoltre, non è ammesso il licenziamento per motivi discriminatori. Si noti che i rappresentati sindacali godono di tutele specifiche.</p>														
Preavviso	<p>È imposto al datore di lavoro un periodo di <b>preavviso</b>, direttamente correlato alla durata del rapporto di lavoro.</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Durata rapporto di lavoro</th> <th>Periodo di preavviso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2 anni</td> <td>1 mesi</td> </tr> <tr> <td>6 mesi</td> <td>1 mesi</td> </tr> <tr> <td>3 anni</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>6 anni</td> <td>4 mesi</td> </tr> <tr> <td>9 anni</td> <td>5 mesi</td> </tr> <tr> <td>Più di 9 anni</td> <td>6 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>I <b>contratti collettivi</b> possono prevedere periodi di preavviso differenti.</p> <p>Indennizzo per mancato preavviso</p> <p>Il lavoratore ha diritto al pagamento di una somma a titolo di indennità di preavviso solo quando il licenziamento è avvenuto senza il rispetto del periodo previsto a tale fine oppure il licenziamento stesso non è giustificato dalla condotta particolarmente grave del lavoratore. Il mancato preavviso non inficia la validità del licenziamento.</p> <p>Circostanze in cui il licenziamento può avvenire <b>senza preavviso</b></p> <p>Il licenziamento senza preavviso è possibile qualora il lavoratore abbia gravemente trascurato i suoi doveri verso il datore di lavoro, quindi vi siano mancanze o comportamenti talmente gravi da giustificare il venir meno dell'obbligo del datore di lavoro.</p>	Durata rapporto di lavoro	Periodo di preavviso	2 anni	1 mesi	6 mesi	1 mesi	3 anni	3 mesi	6 anni	4 mesi	9 anni	5 mesi	Più di 9 anni	6 mesi
Durata rapporto di lavoro	Periodo di preavviso														
2 anni	1 mesi														
6 mesi	1 mesi														
3 anni	3 mesi														
6 anni	4 mesi														
9 anni	5 mesi														
Più di 9 anni	6 mesi														
Obbligo di consultazione	L'obbligo di <b>consultazione</b> non è previsto in via generale dalla normativa di riferimento, al contrario è diffusamente previsto all'interno dei contratti collettivi.														
Conseguenze del licenziamento illegittimo	<p>Sanzioni per licenziamento illegittimo.</p> <p>In caso di licenziamento dichiarato illegittimo è previsto un sistema di <b>indennizzo</b> a favore del lavoratore. L'entità del <b>risarcimento</b> è definita dalla normativa applicabile al caso di specie.</p> <p>Il provvedimento di <b>reintegro</b> del lavoratore è possibile solo nei casi di licenziamenti di fatto qualificabili come discriminatori (<u>evento assai raro</u>).</p> <p>Il reintegro è previsto da: The Danish Act on Equal Treatment of Men and Women; The</p>														




	Danish Act on Equal Pay to Men and Women; The Danish Freedom of Association Act; Collective agreements under the Danish Confederation of Trade Unions and the Confederation of Danish Employers and the General Agreement.
Licenziamento nullo	Il licenziamento è nullo quando discriminatorio ovvero fondato su motivi di sesso, religione, politica.
Programmi di outplacement	Non sono previsti in via generale dalla normativa di riferimento, di contro, sono previsti in alcuni contratti collettivi.

## Francia

	
Riferimenti legislativi	Codice del Lavoro; contratti collettivi; giurisprudenza.
Campo di applicazione	<p>Il lavoratore con un contratto a tempo indeterminato può essere licenziato, mentre in caso di contratto a tempo determinato il licenziamento può essere esercitato soltanto in caso di dolo o colpa grave. Non è prevista una particolare protezione per i lavoratori part-time. La lavoratrice non può essere licenziata durante tutto il periodo di gravidanza né maternità, fino alle quattro settimane successive al rientro al lavoro.</p> <p>La normativa non fa riferimento alla dimensione dell'azienda in ordine al licenziamento individuale.</p>
Motivazione del licenziamento	<p>Il diritto del lavoro francese stabilisce che il lavoratore che ha un contratto a tempo indeterminato può essere licenziato soltanto se sussiste una causa seria e reale basata su motivi personali o economici.</p> <p>Nessun lavoratore può essere licenziato per aver esercitato il diritto di sciopero.</p> <p>Nessun lavoratore può essere licenziato per aver rifiutato di dare o ricevere prestazioni sessuali in cambio di benefici o vantaggi sul lavoro.</p> <p>Per i contratti a tempo determinato è vietato il licenziamento salvo in caso di dolo o colpa grave. È possibile licenziare la lavoratrice durante il periodo di gravidanza soltanto per dolo o colpa grave. Il lavoratore non può essere licenziato se non per colpa grave o dolo durante l'assenza per malattia o nel caso di assenza per infortunio.</p> <p>Le cause del licenziamento devono essere reali, oggettive e sufficientemente serie. Il licenziamento individuale può basarsi su ragioni personali o economiche, tra le prime possiamo annoverare: insubordinazione, incompetenza professionale, incapacità, infedeltà e violazione dei regolamenti, ecc. Le ragioni economiche possono essere ricondotte soltanto a serie difficoltà economiche dell'azienda, oppure ristrutturazione dell'azienda per mantenere la sua competitività.</p>
Preavviso/Obbligo di consultazione	<p>Il periodo di preavviso inizia dal ricevimento della lettera. In caso di licenziamento motivato da giusta causa o dolo, non esiste il periodo di preavviso ma il licenziamento è immediatamente effettivo. La durata del periodo di preavviso è fissata in accordo con i contratti di lavoro, contratti collettivi e il Codice del Lavoro.</p> <p>Il Codice del Lavoro stabilisce che il termine di preavviso debba essere di:</p> <p>un mese se la durata del rapporto di lavoro è compreso tra 6 mesi e due anni; due mesi se la durata del rapporto di lavoro è superiore a 2 anni.</p> <p>Il Codice del lavoro francese stabilisce che, se il lavoratore interrompe il rapporto di lavoro con il datore di lavoro durante il periodo di preavviso, quest'ultimo deve continuare a pagare lo stipendio e ad erogare gli altri benefits come in precedenza.</p> <p>Il licenziamento può avvenire senza preavviso nel caso in cui il lavoratore sia licenziato per dolo o colpa grave, perché il licenziamento è immediatamente effettivo.</p> <p>La normativa non menziona l'obbligo di consultazione dei sindacati per il licenziamento individuale.</p>
Severance pay	<p>Spetta solo a coloro che hanno maturato almeno un anno di anzianità lavorativa. È una <b>tutela crescente</b> in relazione alla durata del rapporto di lavoro in oggetto.</p>
Conseguenze del licenziamento illegittimo	<p>Il lavoratore che ritiene il suo licenziamento illegittimo può adire il Tribunale del Lavoro per richiedere il <b>risarcimento</b> dei danni. Nel caso in cui il licenziamento sia giudicato illegittimo è corrisposta un'indennità pari a sei mesi di salario, se il rapporto di lavoro ha avuto una durata almeno di due anni; in caso contrario, rimane una possibilità a disposizione del</p>

	<p>giudice: risarcire eventuali danni subiti dal lavoratore ingiustamente licenziato. Se il Tribunale giudica illegittimo il licenziamento, può proporre il <b>reintegro</b> del lavoratore nell'azienda. Ove ciò avvenga, il datore potrà rifiutarsi di reintegrare il lavoratore e optare per il pagamento di un indennizzo. Inoltre, nel caso in cui il datore di lavoro licenzi adducendo motivazioni oggettive di riorganizzazione aziendale, ma non presenti il piano inerente all'attività di riordino, quest'ultimo sarà costretto a reinserire il lavoratore, non potendo optare per l'indennizzo.</p>
Licenziamento discriminatorio e nullità	<p>Il Codice del Lavoro stabilisce che il lavoratore non può essere licenziato per motivi discriminatori quali: orientamento sessuali, razza, opinioni politiche, ecc. Questi ultimi sono causa di nullità del contratto di lavoro.</p>
Programmi di outplacement	<p>La normativa non prevede programmi di <i>outplacement</i> per i lavoratori licenziati.</p>


## Germania

	
Riferimenti legislativi	<p>Legge sulla protezione contro il licenziamento illegittimo ('Kündigungsschutzgesetz', 'KSchG')</p> <p>Codice Civile Tedesco ('Bürgerliches Gesetzbuch', the 'BGB')</p> <p>Works Constitution Act [WCA] 2001, emendato nel 2003 (Betriebsverfassungsgesetz)</p>
Campo di applicazione	<p>La legge sul licenziamento <b>si applica a tutti i contratti di lavoro nel settore privato</b> (benché l'applicabilità al caso individuale sia soggetta a determinate condizioni) e la maggior parte dei contratti nel settore pubblico. Il lavoratore che intenda recedere dal rapporto di lavoro deve essere stato in forza per più di sei mesi dalla stipula del contratto al momento del licenziamento. Quanto ai limiti numerici ai fini dell'applicazione della legge sul licenziamento, <b>l'azienda deve avere più di cinque dipendenti</b>, ammesso che i loro <b>contratti siano stati stipulati prima del 31 dicembre 2003</b>; se stipulati <b>dopo tale data</b>, la legge KSchG si applica <b>solo ad aziende con più di dieci dipendenti</b>.</p>
Motivazione del licenziamento	<p>In generale il licenziamento deve essere una misura di ultima istanza;</p> <p>Il licenziamento "ordinario" (ossia quello che richiede al datore di lavoro di osservare un periodo di preavviso previsto per legge), per essere legittimo, deve essere "socialmente giustificato" e la selezione dei lavoratori deve rispettare determinate procedure alcuni "criteri sociali" per la selezione dei lavoratori da licenziare. Un licenziamento ordinario è "<b>socialmente giustificato</b>" in caso di:</p> <p>ragioni che si riferiscono a caratteristiche personali del lavoratore che gli o le impediscono di svolgere gli obblighi contrattuali (<u>capacità, prestazioni o qualifiche insufficienti</u>);</p> <p>ragioni legate alla condotta del lavoratore (viene meno il rapporto di fiducia);</p> <p>esuberato di personale a seguito di riorganizzazioni aziendali motivate esternamente o internamente</p> <p>Vi è <b>licenziamento illegittimo</b>, ove il lavoratore sia stato allontanato nonostante potesse essere collocato in una posizione differente all'interno dell'azienda e/o non si sono fatte le "considerazioni sociali" dovute.</p>
Preavviso	<p>Nel caso di un licenziamento "ordinario", il datore di lavoro deve osservare il periodo di preavviso applicabile. Il periodo di preavviso è previsto anche nel caso di un licenziamento per mala condotta, a meno che la violazione contrattuale sia di natura estremamente grave.</p> <p>Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro non può trattare il lavoratore diversamente da prima, deve cioè continuare a pagarlo e dargli l'opportunità di lavorare. Tuttavia, in casi ragionevoli, il datore di lavoro ha il diritto di vietare al lavoratore di presentarsi sul luogo di lavoro (il cosiddetto "garden leave"), ad esempio in caso di violazione di fiducia per attività criminali.</p> <p>Il licenziamento "per giusta causa", invece, può essere promosso in caso di violazioni contrattuali senza osservare un periodo di preavviso</p> <p><b>Circostanze in cui il licenziamento può avvenire senza preavviso</b></p> <p>È il caso del licenziamento "per giusta causa". Il datore di lavoro può procedere in tal senso entro un periodo di due settimane a partire dalla rilevazione delle cause che motiverebbero il licenziamento, o dalla fine della eventuale investigazione sulla possibile violazione del contratto;</p> <p>Ai fini della valutazione dell'efficacia di un licenziamento "per giusta causa" il datore di lavoro deve determinare:</p> <p>la "serietà" della causa;</p> <p>se, in caso di ragioni "appropriate", un licenziamento "ordinario" sarebbe sostenibile. Tra le varie ragioni "appropriate" vi sono il rifiuto di lavorare, violazioni gravi (contrattuali o criminali), comportamento disturbatore, abuso di alcol, disagi che impediscono agli altri</p>


	<p>lavoratori di lavorare, e incarcerazione.</p> <p><b>Durata</b></p> <p>La durata minima che, per legge, varia da due settimane a un massimo di sette mesi, è proporzionata al periodo in cui il lavoratore ha effettivamente prestato servizio, e può essere prolungata dai contratti sia individuali sia collettivi.</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>Durata della prestazione</th> <th>Durata del preavviso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Periodo di prova (fino a 6 mesi)</td> <td>2 settimane</td> </tr> <tr> <td>Almeno 2 anni</td> <td>1 mese verso la fine del mese*</td> </tr> <tr> <td>Almeno 5 anni</td> <td>2 mesi verso la fine del mese</td> </tr> <tr> <td>Almeno 8 anni</td> <td>3 mesi verso la fine del mese</td> </tr> <tr> <td>Almeno 10 anni</td> <td>4 mesi verso la fine del mese</td> </tr> <tr> <td>Almeno 12 anni</td> <td>5 mesi verso la fine del mese</td> </tr> <tr> <td>Almeno 15 anni</td> <td>6 mesi verso la fine del mese</td> </tr> <tr> <td>Almeno 20 anni</td> <td>7 mesi verso la fine del mese</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Ad esempio, se il preavviso viene dato il 28 maggio, il termine del rapporto decorrerà dal 30 giugno; per un preavviso dato il 1 giugno il rapporto terminerà effettivamente il 31 luglio.</p>	Durata della prestazione	Durata del preavviso	Periodo di prova (fino a 6 mesi)	2 settimane	Almeno 2 anni	1 mese verso la fine del mese*	Almeno 5 anni	2 mesi verso la fine del mese	Almeno 8 anni	3 mesi verso la fine del mese	Almeno 10 anni	4 mesi verso la fine del mese	Almeno 12 anni	5 mesi verso la fine del mese	Almeno 15 anni	6 mesi verso la fine del mese	Almeno 20 anni	7 mesi verso la fine del mese
Durata della prestazione	Durata del preavviso																		
Periodo di prova (fino a 6 mesi)	2 settimane																		
Almeno 2 anni	1 mese verso la fine del mese*																		
Almeno 5 anni	2 mesi verso la fine del mese																		
Almeno 8 anni	3 mesi verso la fine del mese																		
Almeno 10 anni	4 mesi verso la fine del mese																		
Almeno 12 anni	5 mesi verso la fine del mese																		
Almeno 15 anni	6 mesi verso la fine del mese																		
Almeno 20 anni	7 mesi verso la fine del mese																		
Obbligo di consultazione	<p>Il datore di lavoro deve <b>informare il comitato aziendale</b> (<i>works council</i>) per iscritto sui motivi dei licenziamenti che intende promuovere, prima di informare il lavoratore. Se il comitato aziendale non risponde con una dichiarazione entro una settimana (per licenziamenti "ordinari") o tre giorni (nel caso di licenziamenti "per giusta causa", si ha una approvazione del licenziamento per legge;</p> <p>Tuttavia, la consultazione del comitato aziendale è irrilevante ai fini dell'efficacia del licenziamento, nel senso che la sua opinione (concorde o meno) non può impedire al datore di lavoro di procedere, una volta che abbia richiesto la dichiarazione del comitato aziendale lasciandogli, come previsto dalla legge, sufficiente tempo per rispondere;</p> <p>Nel caso in cui il comitato aziendale ponesse obiezioni al licenziamento, il lavoratore in questione potrebbe continuare a lavorare richiedendo regolarmente il salario anche dopo la scadenza del periodo di preavviso, fino al giudizio del tribunale del lavoro. La dichiarazione del comitato aziendale che obietti un licenziamento deve essere allegata alla comunicazione scritta del periodo di preavviso.</p>																		
Severance pay	<p>Il lavoratore ne ha diritto, ove sia stato licenziato a seguito di riorganizzazioni/crisi aziendali; <b>la tutela ha natura crescente</b> (aumenta in rapporto alla durata del rapporto di lavoro). Non sorge questo diritto in capo al lavoratore, ove alla base dell'interruzione del rapporto di lavoro vi siano <b>ragioni soggettive</b> inerenti al lavoratore.</p>																		
Conseguenze del licenziamento illegittimo	<p>Nel caso in cui un licenziamento sia giudicato <b>illegittimo</b> dal tribunale del lavoro, il datore di lavoro dovrà:</p> <p>Far <b>proseguire</b> il rapporto di lavoro;</p> <p><b>Indennizzare</b> il lavoratore, ove quest'ultimo lo richieda in giudizio e il rapporto non sia perseguibile, secondo quanto afferma una delle parti. La <b>tutela è crescente</b>; si incrementa in rapporto alla durata del rapporto di lavoro che va interrompendosi. L'indennizzo può raggiungere un massimo di 18 mesi di salario (lavoratore di più di 55 anni, in servizio da più di 20 anni), 15 mesi di salario (lavoratore di più di 50 anni, in servizio da più di 15 anni) e 12 mesi di salario nel resto dei casi.</p> <p><b>Reintegrare</b> il lavoratore nella struttura operativa (cioè riposizionare il lavoratore nella precedente posizione) in due casi. Nel primo, ove un licenziamento sia, per l'appunto, nullo o illegittimo. Nel secondo caso, ove il licenziamento sia giustificato da un imminente esubero al momento della cessazione del rapporto ma quest'ultimo non ha avuto/avrà luogo, ovvero, ove un lavoratore licenziato per motivi personali, si ristabilisce inaspettatamente e rapidamente. Si ricordi che questa opzione è poco utilizzata dai lavoratori stessi.</p> <p>In alcune circostanze, le parti possono rivolgersi alla corte del lavoro al fine di annullare il rapporto di lavoro, nel caso in cui questo ultimo non dovesse più essere tollerabile. In tal caso, è obbligatorio un pagamento dello 0.5% del salario mensile lordo.</p>																		

Licenziamento discriminatorio e nullità	Il licenziamento è discriminatorio sulla base di motivi, tra gli altri, di razza, di genere, di età e credo religioso.
Programmi di outplacement	Non previsti.

## Giappone

	
Riferimenti legislativi	The Labor Standards Act The Labor Contract Act
Campo di applicazione	La normativa giapponese inerente al licenziamento è stata soggetta a una rivoluzione radicale negli ultimi cinquant'anni. In passato il Giappone era noto per la sua impostazione favorevole al lavoro a tempo indeterminato/duratura presso un medesimo datore di lavoro, nonostante le ridotte tutele presenti, riguardanti il licenziamento. Tuttavia, col passare del tempo questa impostazione è venuta meno e sono state necessarie azioni – legislative e giurisprudenziali – volte a tutelare i lavoratori da eventuali licenziamenti illegittimi.
Motivazione del licenziamento	<p>Il licenziamento è <b>legittimo</b>:</p> <p>per “giustificato motivo soggettivo”: incompetenza del lavoratore, violazione da parte dello stesso di norme disciplinari; per “giustificato motivo oggettivo”: rinnovo/crisi aziendale, sempre seguendo criteri di selezione dei licenziati che siano ragionevoli e appropriati.</p> <p>Il licenziamento è <b>illegittimo</b>:</p> <p>quando è discriminatorio; quando è contrario a diritto del lavoratore infortunato (sul lavoro) di riprendersi a pieno dal punto di vista medico; nel caso in cui infici il diritto alla maternità/gravidanza; in tutti i casi in cui non si rispetti quanto previsto per il licenziamento “legittimo”.</p>
Preavviso/Obbligo di consultazione	È necessario un preavviso di almeno 30 giorni (anche orale).
Severance pay	Non è prevista.
Conseguenze del licenziamento illegittimo	<p>Ove il lavoratore promuova causa nei confronti del datore di lavoro, non accettando una transazione/accordo e dimostrando le proprie ragioni, avrà diritto a un <b>indennizzo</b>, equivalente alla somma che avrebbe guadagnato nel periodo di lite (eventuali altre entrate andranno scalate). Il sistema giudiziario giapponese si fa carico di un tentativo – caso per caso – di conciliazione tra le parti, al fine di raggiungere il miglior accordo possibile e ridurre i tempi di lite. L'indennizzo medio per un lavoratore con 20 anni di lavoro accumulati è di 6 mesi di stipendio. Non si riscontrano <b>tutele crescenti</b>.</p> <p>I due enti incaricati di promuovere la conciliazione sono i Labor Tribunal e il Mediation of Prefectural Labor Bureaus; anche nel caso in cui presso questi ultimi si raggiunga un accordo, raramente si paleserà una <b>reintegra</b>. Nell'eventualità in cui il lavoratore, non accontentandosi di un accordo, ottenga una sentenza favorevole, potrà beneficiare della <b>reintegra</b>, oltre al risarcimento. Tuttavia, anche in questo caso, questo evento è decisamente raro.</p>
Programmi di outplacement	La normativa non prevede programmi di <i>outplacement</i> per i lavoratori licenziati.


## Regno Unito

	
Riferimenti legislativi	La Sezione 94 dell' <i>Employment Rights Act</i> del 1996 contiene la normativa per la protezione contro i licenziamenti ingiusti ( <i>unfair dismissal</i> ).
Campo di applicazione	Si applica solo ai lavoratori che soddisfino alcuni specifici criteri, indipendentemente dalla dimensione della azienda in cui lavorano, e dal fatto che siano impiegati o operai; In generale (ma non esclusivamente), per aver diritto alla protezione contro il licenziamento illegittimo, il lavoratore <b>deve avere maturato uno o più anni di servizio continuato</b> presso lo stesso datore di lavoro (o un ente ad esso associato). La maggior parte dei lavoratori con meno di un anno di servizio continuativo non ricevono protezione.
Motivazione del licenziamento	Sono cinque i presupposti che possono portare al licenziamento di un lavoratore:  le capacità o le qualificazioni del lavoratore necessarie a svolgere le mansioni per cui era stato assunto sono venute a mancare; la condotta del lavoratore è incompatibile; vi è un esubero di personale; si è palesata l'impossibilità per il lavoratore di continuare a lavorare nella stessa posizione senza che ciò implichi una violazione (sua o del datore di lavoro) di obblighi o di limiti di legge; altre ragioni sostanziali che giustifichino il licenziamento di un lavoratore che occupi la sua posizione (es. riorganizzazione aziendale).  In una procedura per <b>licenziamento illegittimo</b> , il tribunale del lavoro (la sola corte abilitata ad accogliere tali procedimenti – generalmente il lavoratore la potrà adire esclusivamente ove abbia maturato più di un anno di anzianità lavorativa presso il datore), considererà tre elementi: I motivi/o del licenziamento, confrontandoli con le cinque ragioni che rendono un licenziamento legittimo; La misura in cui il datore di lavoro abbia agito con giudizio nel trattare il licenziamento, adducendo le proprie motivazioni; Se e come il datore di lavoro abbia rispettato le procedure di licenziamento.
Circostanze in cui il licenziamento può avvenire senza preavviso	Cattiva condotta (nella misura in cui rappresenta una violazione del contratto); Infermità mentale; Bancarotta; Condanna per offese perseguibili dalla legge.
Preavviso	Di norma un lavoratore matura il diritto al preavviso nei limiti seguenti:  Dopo un mese di servizio, diritto al preavviso minimo previsto per legge; per prestazioni inferiori a due anni, una settimana di preavviso; dopo di che, una settimana di preavviso in più per ogni anno aggiuntivo di servizio, fino a 12 settimane. Nel caso siano contemplate dal contratto di lavoro (scritto o orale), si applicano le previsioni relative al preavviso, a meno che siano inferiori al minimo definito per legge. In assenza di previsioni contrattuali, un ragionevole periodo di preavviso sarà incluso nel contratto che, in base al periodo di servizio e al livello contrattuale, potrebbe essere superiore al minimo di legge. Nei contratti a tempo determinato, a meno che ci sia una previsione per licenziamento anticipato con preavviso, il contratto continua fino alla naturale scadenza, anche se questo è di svariati anni.
Obbligo di consultazione	Nel caso di licenziamenti individuali, non è previsto un obbligo di consultare o informare nessuno se non il lavoratore interessato.
Severance pay	Un lavoratore ne può beneficiare esclusivamente ove il licenziamento sia conseguente a crisi/rinnovo aziendale. La tutela ha <b>natura crescente</b> ; difatti è prevista solo per i lavoratori con più di due anni di servizio continuativo presso il medesimo datore di lavoro (soggetta a variazioni considerevoli in base all'età del soggetto coinvolto).




Licenziamento nullo	La protezione contro la <b>discriminazione</b> si applica anche alla cessazione del rapporto di lavoro e si basa sulle seguenti caratteristiche protette: genere, stato civile, rassegnazione di genere, maternità, razza, religione, credo religioso, orientamento sessuale, età e disabilità. Le ragioni discriminatorie sono considerate illegittime <i>tout court</i> ; è superfluo l'intervento di un tribunale in seconda istanza per riconoscerne l'illegittimità. La discriminazione può essere diretta o indiretta, nella forma di molestie o persecuzioni.
Conseguenze del licenziamento illegittimo	Nonostante il giudice possa ordinare la <b>reintegra</b> del lavoratore, ove ritenga ne sussistano le ragioni, ciò avviene di rado. Inoltre, anche in quest'ultimo caso, ove il datore di lavoro si rifiuti di adempiere all'ordine dell'autorità giudiziaria, lo stesso potrà optare per il pagamento di un <b>indennizzo</b> ; Di norma la conseguenza di un licenziamento ingiusto è il pagamento di un <b>indennizzo</b> da parte del datore di lavoro. Quest'ultimo comprende una somma minima (equivalente al pagamento previsto per legge nei casi di esuberi, £12,900), una compensazione (al massimo di £72,300), soggetta alla valutazione di "giustizia ed equità" da parte del tribunale e eventuali ulteriori somme (ove il datore abbia rifiutato un <b>reintegro</b> ordinato dal giudice). Si tratta di una <b>tutela crescente</b> , agevolmente gestita dal giudice, che dovrà tenere in considerazione età e anzianità lavorativa del licenziato.
Programmi di outplacement	Non previsti.

## Spagna


	
Riferimenti legislativi	<p>Costituzione spagnola art. 35            Statuto dei lavoratori art. 4            Manager e dirigenti sono soggetti alle disposizioni            Reale decreto 1382/85</p>
Motivazione del licenziamento	<p>Il licenziamento è previsto per <b>gravi violazioni del contratto</b> da parte del dipendente, come ad esempio:            ingiustificato e persistente ritardo o l'assenteismo;            insubordinazione o mancanza di disciplina;            insultare/maltrattare dipendenti colleghi o il datore di lavoro;            abituale abuso di alcool/droghe se influisce sulle prestazioni;            mancanza di lealtà, di frode o di abuso di fiducia;            violazione di una clausola di non concorrenza;            molestie per motivi di razza, religione o fede, opinioni, età o sessuale, nei confronti del datore di lavoro o di altri colleghi di lavoro.</p> <p>Lo Statuto dei lavoratori distingue quattro categorie per le <b>cause oggettive</b> del licenziamento:            incapacità del dipendente (dopo il periodo di prova);            difficoltà del dipendente ad adattarsi alle modifiche tecniche nel lavoro, a condizione che queste siano ragionevoli e in uso per più di 2 mesi (il dipendente deve aver ricevuto fino a tre mesi riqualificazione);            motivi economici, produttivi e tecnologici (ma solo dove il numero dei lavoratori interessati è inferiore a quella che porterebbe ad un licenziamento collettivo);            assenze dal lavoro (oltre il 20% dei giorni lavorativi in 2 mesi consecutivi, o il 25% in 4 mesi separati in un periodo di 12 mesi, a condizione che il tasso totale di assenza del personale sul posto di lavoro superi il 2,5% nello stesso periodo).</p> <p><b>Preavviso</b></p> <p>Nel caso di un licenziamento per motivi "oggettivi", il periodo di preavviso è di 15 giorni. Non è previsto il periodo di preavviso per il licenziamento disciplinare. Ove vi sia un licenziamento per motivi oggettivi, il dipendente ha diritto ad un permesso di ferie retribuite di sei ore a settimana durante il periodo di preavviso per cercare un'altra occupazione. L'indennizzo per mancato preavviso non è previsto. Inoltre, i licenziamenti per colpa grave non richiedono il datore di lavoro di dare preavviso</p> <p><b>Obbligo di consultazione</b></p> <p>Non sono richieste autorizzazioni per licenziamenti individuali.</p> <p>Nella procedura di cessazione del rapporto di lavoro il dipendente può farsi assistere da un rappresentante sindacale.</p> <p>La contrattazione collettiva può stabilire altri requisiti formali per i licenziamenti. Nel caso di un licenziamento disciplinare, di un rappresentante sindacale, il datore dovrà sentire i delegati sindacali.</p>
Obbligo di consultazione	<p>Non sono richieste autorizzazioni per licenziamenti individuali.</p> <p>Nella procedura di cessazione del rapporto di lavoro il dipendente può farsi assistere da un rappresentante sindacale.</p> <p>La contrattazione collettiva può stabilire altri requisiti formali per i licenziamenti. Nel caso di un licenziamento disciplinare, di un rappresentante sindacale, il datore dovrà sentire i delegati sindacali.</p>

Severage pay	Ne hanno diritto i lavoratori legittimamente licenziati per motivi oggettivi (anche nei contratti a termine).
Conseguenze del licenziamento illegittimo	<p>Un licenziamento illegittimo si ha ogniqualvolta in cui le ragioni addotte siano false o i requisiti procedurali non siano stati rispettati; non vi siano gli estremi del licenziamento legittimo.</p> <p>In caso di licenziamento illegittimo è il giudice del lavoro che dispone se <b>reintegrare</b> il dipendente o no. Il datore di lavoro può decidere di non accettare la reintegra del dipendente, in tal caso il giudice indicherà l'<b>indennizzo</b> da pagarsi al dipendente (45 giorni per ogni anno di servizio fino a un massimo di 42 mesi di stipendio, periodi di servizio di meno di un anno sono pagato su base pro rata). Non sono previste tutele progressive, ma solo un differente trattamento tra contratti stipulati prima dell'entrata in vigore del RDL 3/2012 e dopo.</p> <p>Nel caso in cui un rappresentante sindacale venga licenziato, sarà lo stesso a decidere se essere reintegrato o ricevere un indennizzo per il licenziamento ingiustamente subito.</p>
Licenziamento nullo	<p>Lo statuto dei lavoratori, individua i licenziamenti nulli:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>discriminazione (sesso, stato civile, età, razza, sessuale orientamento);</li> <li>violazione dei i diritti fondamentali e le libertà politiche di il dipendente;</li> <li>durante un periodo di sospensione dal lavoro (maternità o congedo di paternità, adozione o un affidamento etc.);</li> <li>una dipendete nel periodo di gravidanza;</li> <li>un dipendente che ha chiesto il permesso per allattamento o una riduzione di ore di lavoro per la cura di un minore o una persona disabile;</li> <li>un dipendente all'interno di un periodo di 9 mesi dopo un periodo di sospensione del contratto per maternità, adozione, affidamento o congedo parentale;</li> <li>un dipendente che ha richiesto cure per un bambino o di un membro della famiglia.</li> </ul> <p>È prevista l'immediata reintegra del dipendente con arretrati del salario perso. Se il datore di lavoro non rispetta ordine del giudice a reintegrare il dipendente licenziato, il lavoratore ha il diritto di compensazione supplementare di fino ad un salario pari a 15 giorni per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di 12 mesi.</p>
Programmi di outplacement	Non sono previsti

## Svizzera

	
Riferimenti legislativi	Code of Obligations [CO], 1911, emendato con la Federal Law, 16 marzo nel 2012.
Motivazione del licenziamento	<p>Vi è licenziamento <b>illegittimo</b></p> <p>ove sia discriminatorio (vari e numerosi casi, tutti a tutela di diritti costituzionali). ove sia conseguente a una lamentela o richiesta di un lavoratore, inerente al contratto di lavoro.</p> <p>Sono <b>illegittimi</b>, secondo la giurisprudenza:</p> <p>i licenziamenti non basati su una causa di "giusta" importanza (sproporzionati), come quelli non inerenti a motivi oggettivi, che non rispettano il giusto preavviso, non promossi in "buona fede", conseguenti a una denuncia di un atto illegale (quando vi sia un forte squilibrio tra l'interesse del lavoratore e quello del datore di lavoro).</p>
Preavviso/Obbligo di consultazione	I lavoratori hanno diritto al preavviso (possono anche richiedere una motivazione scritta). In questo caso si osserva una <b>tutela crescente</b> per quanto concerne l'estensione di questa misura che è direttamente proporzionale all'anzianità di servizio (1 mese per 1 anno, 2 mesi per 10 anni, 3 mesi per 10 anni).
Severance pay	In genere non è prevista per legge. Una "indemnité à raison de longs rapports de travail" spetta ai lavoratori con più di 50 anni di età e 20 anni di anzianità di servizio (2 almeno due mesi di salario e un massimo di 8).
Conseguenze del licenziamento illegittimo	<p>L'indennizzo a seguito di licenziamento illegittimo è liberamente determinato dal giudice e può raggiungere un massimo di 6 mesi lavorativi. I criteri per determinare l'importo dell'indennizzo sono la gravità del danno subito dal lavoratore, le conseguenze economiche e sociali, l'anzianità di servizio, la capacità reddituale ed economica del lavoratore e se vi sia un concorso di colpa del lavoratore.</p> <p>La <b>reintegra</b> non è prevista, salvo nei casi di discriminazione.</p>
Programmi di outplacement	Non previsti.

## Usa

	
Riferimenti legislativi	Gli Stati Uniti non hanno una legislazione specifica al riguardo (unico caso con il Canada).
Campo di applicazione	Gli Stati Uniti sono unici nella loro impostazione minimale per quanto concerne le tutele garantite ai lavoratori a seguito di licenziamento. Tuttavia, successivamente alle molte eccezioni implementate alla storica impostazione dell'“at will” – ovvero il potere di recesso discrezionale a disposizione del datore di lavoro – e ai sistemi di protezione presenti negli altri paesi, le differenze tra questi ultimi e gli Stati Uniti sono molte meno di quelle che si potrebbe pensare. La vera dicotomia sia ha, piuttosto, nell'ambito dell' <i>enforcement</i> , molto più favorevole al datore di lavoro negli USA, rispetto a quanto accada negli altri Stati (si ricordi però che, ove un lavoratore vinca una causa negli States, avrà diritto ad un risarcimento assai superiore rispetto a quanto avviene altrove).
Motivazione del licenziamento	<p>Il licenziamento è <b>legittimo</b>:</p> <p>Ad eccezione dei rappresentati sindacali o dei dipendenti pubblici, un licenziamento è legittimo, ove vi sia la volontà del datore di lavoro (sempre non vi siano clausole restrittive inserite nel contratto di lavoro)</p> <p>Il licenziamento è <b>illegittimo</b>:</p> <p>discriminatorio;  a danno di donna incinta;  basato da informazioni generiche, inerenti al lavoratore;  in violazione di un contratto collettivo;  in violazione del contratto di lavoro;  in violazione di norma imperativa;  avvenuto a fini intimidatori;  in violazione di un eventuale contratto <i>de facto</i>.</p>
Preavviso/Obbligo di consultazione	Negli Stati Uniti la maggior parte dei lavoratori non ha un contratto di lavoro. Conseguentemente non è prevista una normativa riguardo il preavviso da dare per un licenziamento. In ogni caso, eventuali pattuizioni al riguardo possono essere inserite in un eventuale contratto di lavoro o nel contratto collettivo applicabile. Da ultimo, alcuni Stati impongono una procedura, <i>soft</i> , di informazione al lavoratore.
Severance pay	Non vi sono previsioni legali, ma può essere prevista nei contratti collettivi.
Conseguenze del licenziamento illegittimo	<p>Un lavoratore a termine, licenziato ingiustamente, ha diritto a un risarcimento pari alla somma che avrebbe guadagnato, ove non fosse stato allontanato (al netto di altre entrate ricevute nel periodo). I lavoratori con contratto a tempo indeterminato hanno diritto al risarcimento equivalente ai danni patrimoniali futuri e passati, ed eventuali danni non patrimoniali. Non vi sono sistemi di <b>indennizzo</b>. Ove una lite venga trattata dalla commissione (EEOC), prima di andare presso una corte, si procederà in via equitativa, con approvazione del lavoratore. Nel caso in cui si arrivi ad una vera e propria causa, si seguiranno le regole inerenti <b>all'inadempimento dei contratti in generale</b>.</p> <p>La <b>reintegra</b> è concessa in casi particolari, come la discriminazione (violazione del National Labor Relations Act or the Civil Rights Act). In questa eventualità il lavoratore non avrà più il suo vecchio contratto ma solo il contratto collettivo applicabile; inoltre, nella maggior parte dei casi la lite/licenziamento si risolve in un risarcimento.</p>
Programmi di outplacement	La normativa non prevede programmi di <i>outplacement</i> per i lavoratori licenziati.