

Analisi retributiva: disciplina italiana a confronto con altri Stati comunitari

PREMESSA

Con l'Approfondimento *"Struttura della retribuzione e salario minimo: disciplina italiana e confronto con altri Stati comunitari"*, del 13 maggio 2025, si è avuto modo di evidenziare come il sistema retributivo italiano, pur in assenza di un salario minimo legale, si caratterizzi per una struttura tra le più articolate e complete in Europa, nella quale il trattamento economico del lavoratore non si esaurisce nella sola paga base, ma comprende una pluralità di istituti retributivi (di natura diretta, indiretta e differita), quali ad esempio le mensilità aggiuntive, ovvero il trattamento di fine rapporto, nonché ulteriori prestazioni previste dalla contrattazione collettiva.

Muovendo da tali considerazioni, il presente approfondimento amplia il confronto internazionale già avviato, prendendo questa volta in esame i sistemi retributivi della **Grecia**, dell'**Irlanda** e dell'**Olanda**. L'obiettivo, una volta ancora, è verificare se le conclusioni raggiunte nella precedente analisi possano essere confermate anche con riferimento ad altri ordinamenti europei, i quali – come si avrà modo di analizzare – risultano caratterizzati da indubbie specificità.

Anche in questa occasione, l'analisi non si limita al mero vaglio dei livelli di salario minimo legale o delle retribuzioni orarie, ma prende in considerazione l'intera architettura del trattamento economico spettante al lavoratore, anche in virtù dell'impatto della contrattazione collettiva.

Ecco quindi che, oltre alla retribuzione "diretta", l'indagine prende in considerazione, ad esempio, la presenza di mensilità aggiuntive, ovvero dei permessi retribuiti, estendendosi inoltre a istituti ulteriori, quali il trattamento in caso di malattia, la previsione di eventuali

emolumenti connessi alla cessazione del rapporto, nonché ulteriori prestazioni previste dalla contrattazione collettiva.

L'obiettivo finale è quello di offrire un quadro comparato, ancor più completo, che permetta di cogliere le peculiarità dei sistemi retributivi europei (e più in generale del complessivo impianto giuslavoristico) e di comprendere come il modello italiano continui a distinguersi, non tanto per il livello della sola paga oraria, quanto per la complessità e l'ampiezza delle tutele economiche garantite – in particolar modo – dalla contrattazione collettiva, così come dalla disciplina nazionale di stampo legale.

GRECIA

Analisi della situazione greca

Per un ulteriore vaglio, con taglio comparativo, della fisionomia della retribuzione *lato sensu* a livello europeo, può essere presa in considerazione anche la Grecia, che presenta talune peculiarità¹.

In Grecia le condizioni di lavoro (tra cui la retribuzione, ma anche altri istituti del rapporto di lavoro) sono concordate in maniera preponderante tra le parti sociali, ossia mediante contrattazione collettiva tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le organizzazioni dei datori di lavoro (di settore, di categoria o aziendali), con la sottoscrizione da ultimo dei relativi Contratti Collettivi di Lavoro².

Nel dettaglio, oggetto della contrattazione collettiva, sono, tra l'altro:

- il livello della retribuzione minima;
- le diverse indennità;
- l'orario di lavoro.

Il limite della contrattazione è rappresentato dalle disposizioni di legge vigenti, in particolare, ad esempio, in materia di retribuzione minima, laddove si individua la soglia minima entro la quale può essere pattuito il trattamento economico tra datore di lavoro e lavoratore, o comunque con riguardo alle condizioni minime del rapporto lavorativo (ad esempio, anche in materia di assenze retribuite).

Nel rispetto della legge di riferimento³, i Contratti Collettivi di Lavoro (e i lodi arbitrali aventi il medesimo valore) vincolano i lavoratori e i datori di lavoro che aderiscano alle organizzazioni sindacali stipulanti: il contratto collettivo, peraltro, può essere dichiarato

¹ L'analisi è stata condotta mediante i dati resi pubblici dal Ministero del Lavoro e della Sicurezza sociale ellenico e da Eures (EUropean Employment Services).

² Qualora le trattative non giungano a buon fine, le parti possono rivolgersi all'Organismo di Mediazione e Arbitrato per usufruire delle procedure di mediazione o arbitrato: in tal caso, il lodo arbitrale ha lo stesso valore giuridico e produce gli stessi effetti di un Contratto Collettivo di Lavoro.

³ Art. 8, L. n. 1876/1990.

avente efficacia generale (*erga omnes*) con decisione del Ministro del Lavoro e degli Affari Sociali⁴.

Quando il datore di lavoro è vincolato da un contratto collettivo aziendale, le relative clausole normative si applicano a tutti i lavoratori dell'impresa⁵. Qualora il rapporto di lavoro sia disciplinato contemporaneamente da più contratti collettivi vigenti, trovano applicazione le norme apposite che regolano il concorso tra contratti collettivi⁶.

Le clausole del contratto individuale di lavoro che derogano alle disposizioni normative del contratto collettivo prevalgono soltanto quando risultano più favorevoli al lavoratore (operanti quindi *in melius*), in applicazione del principio del *favor prestatoris*⁷.

Scendendo nel dettaglio, volendo valutare singolarmente degli specifici istituti, riconducibili ai concetti di retribuzione diretta o indiretta, quindi anche a corredo di quanto ordinariamente erogato, si evidenzia quanto segue:

- In termini di assenze retribuite e malattia, la legge greca⁸ prevede, quale trattamento minimo inderogabile, che il lavoratore conservi il diritto alla retribuzione qualora, dopo aver prestato almeno dieci giorni di lavoro, sia impossibilitato a svolgere la propria attività per un motivo grave non imputabile a sua colpa. Il datore di lavoro ha diritto di detrarre dalla retribuzione gli importi corrisposti al lavoratore dall'assicurazione obbligatoria a causa dell'impedimento. In caso di predetto impedimento, il periodo durante il quale il lavoratore conserva il diritto alla retribuzione non può eccedere un mese, se l'impedimento si verifica dopo almeno un anno di servizio dall'inizio del rapporto di lavoro, oppure quindici giorni negli altri casi. Affinché il lavoratore conservi il diritto alla retribuzione pur non prestando attività lavorativa, l'impedimento deve essere determinato da un motivo grave, ossia da una causa che, secondo i principi di buona fede e correttezza, giustifichi la mancata esecuzione della prestazione lavorativa (può costituire motivo grave qualsiasi evento riferibile alla persona del lavoratore o al suo contesto personale; oppure a una circostanza che renda oggettivamente impossibile lo svolgimento della prestazione lavorativa, come la malattia⁹). Per quanto concerne gli importi a carico datoriale, il datore di lavoro è tenuto, per i primi tre giorni dell'impedimento, a corrispondere al lavoratore la metà della retribuzione (o dello stipendio corrispondente), mentre per il periodo successivo il datore di lavoro ha diritto di detrarre dalla retribuzione gli importi eventualmente corrisposti al lavoratore dall'ente previdenziale greco (salvo casi eccezionali).

⁴ Art. 11, § 2, L. n. 1876/1990.

⁵ Art. 8, § 3, L. n. 1876/1990.

⁶ Art. 10, L. n. 1876/1990.

⁷ Art. 7, § 2, L. n. 1876/1990.

⁸ In particolare, artt. 657 e 658 del Codice Civile.

⁹ Artt. 660 e 661 del Codice Civile.

- In termini di orario lavorativo, l'orario legale settimanale è in linea generale pari a: 45 ore in caso di settimana lavorativa di cinque giorni; 48 ore in caso di settimana lavorativa di sei giorni. L'orario di lavoro contrattuale, individuale o collettivo, può essere inferiore, ma mai superiore, all'orario legale. Si tenga comunque conto che l'orario di lavoro è fissato, dalle fonti specifiche¹⁰, in 40 ore settimanali, ovvero 8 ore al giorno per una settimana lavorativa di 5 giorni e 6 ore e 40 minuti al giorno per una settimana lavorativa di 6 giorni. L'ordinamento ammette una flessibilità concordata tra il datore di lavoro e le rappresentanze dei lavoratori¹¹, ovvero mediante accordo individuale¹².
- Per quanto attiene alle ferie, ogni lavoratore subordinato, con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, ha diritto alle ferie annuali retribuite fin dall'inizio del rapporto di lavoro: le stesse sono riconosciute dal datore di lavoro in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro. Normalmente, nel primo anno di servizio, il diritto matura proporzionalmente sulla base di: 20 giorni lavorativi annui nelle imprese che adottano la settimana lavorativa di cinque giorni; 24 giorni lavorativi annui nelle imprese con settimana lavorativa di sei giorni. Le ferie maturano in misura maggiore con il decorso degli anni, anche in ordine all'anzianità lavorativa complessiva (per un totale massimo di indicativamente 25 giorni lavorativi nel sistema di cinque giorni; 30 giorni lavorativi nel sistema di sei giorni¹³). Il periodo di godimento delle ferie viene concordato tra datore di lavoro e lavoratore. In ogni caso, il datore di lavoro è obbligato normalmente a concedere le ferie entro due mesi dalla richiesta del lavoratore. Qualora il lavoratore non abbia fruito delle ferie entro il 31 marzo dell'anno successivo, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità sostitutiva pari a: la normale retribuzione spettante per le ferie, qualora il mancato godimento non sia imputabile a colpa o negligenza del datore di lavoro; il doppio della retribuzione (maggiorazione del 100%) qualora il mancato godimento sia dovuto a colpa o negligenza del datore di lavoro¹⁴.
- Per quanto concerne gli ulteriori permessi, l'ordinamento greco prevede il Congedo per esami dei lavoratori studenti, il Congedo per esami degli studenti lavoratori iscritti a corsi post-laurea, il Congedo non retribuito (aspettativa non retribuita) e il Congedo per donazione di sangue.
- Con specifico riferimento al salario minimo, si fa presente che è stato introdotto già da alcuni anni¹⁵ un sistema di determinazione della retribuzione minima legale, definita a seguito di un ampio procedimento di consultazione. In base a tale

¹⁰ Cfr. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 14 febbraio 1984 (EGSSE) e art. 55 L. n. 4808/2021.

¹¹ Art. 41, L. n. 1892/1990, come modificato dall'art. 8, L. n. 5239/2025.

¹² Art. 59, L. n. 4808/2021, come modificato dall'art. 8, L. n. 5239/2025.

¹³ Sul punto, si ravvisano discordanze tra le fonti menzionate alla nota n. 1.

¹⁴ Legge d'Emergenza n. 539/1945; Decreto Legislativo n. 3755/1957; Areios Pagos, sentenza n. 1568/1999.

¹⁵ Art. 103, L. n. 4172/2013.

disposizione, il Ministro del Lavoro è autorizzato a fissare, con proprio decreto e previo consenso del Consiglio dei Ministri, l'importo del salario minimo, dalla natura inderogabile. La procedura è stata avviata per la prima volta nel settembre 2018 e si è conclusa con l'adozione del Decreto Ministeriale n. 4241/127 del 30 gennaio 2019, che ha fissato, con decorrenza dal 1° febbraio 2019, la retribuzione minima per i lavoratori a tempo pieno, sia impiegati sia operai, senza alcuna distinzione in base all'età, come segue: Impiegati stipendio minimo mensile di 650,00 euro; Operai salario minimo giornaliero di 29,04 euro. Successivamente gli importi della retribuzione minima sono stati progressivamente aggiornati: da ultimo, sono stati incrementati a 920,00 euro mensili per gli impiegati e a 41,09 euro giornalieri per gli operai¹⁶. Occorre inoltre evidenziare che per i lavoratori retribuiti sulla base della retribuzione minima legale sono riconosciute¹⁷ delle maggiorazioni retributive per anzianità, come segue: per gli impiegati (*white-collar workers*) è previsto un incremento del 10% della retribuzione minima ogni tre anni di servizio; fino a un massimo di tre scatti triennali, pari complessivamente al 30%, raggiungibile dopo 9 anni di anzianità. Per gli operai (*blue-collar workers*) è sancito un incremento del 5% ogni tre anni di servizio; fino a un massimo di sei scatti triennali, pari complessivamente al 30%, raggiungibile dopo 18 anni di anzianità.

- Con riguardo alle mensilità aggiuntive, spetta quanto segue¹⁸: tutti i lavoratori retribuiti a stipendio mensile o a salario giornaliero hanno diritto a percepire la gratifica natalizia, pari a una mensilità per i lavoratori retribuiti con stipendio mensile e a 25 giornate di retribuzione per i lavoratori retribuiti a giornata; la gratifica pasquale, pari a mezza mensilità per i lavoratori retribuiti con stipendio mensile e a 15 giornate di retribuzione per i lavoratori retribuiti a giornata¹⁹. Il periodo di maturazione è simile al modello italiano, con maturazione intera se il rapporto di lavoro con il medesimo datore di lavoro è durato per tutto il periodo di maturazione, ovvero con una maturazione prevista in via proporzionale laddove il rapporto di lavoro non sia durato per l'intero periodo di riferimento. In tale ultimo caso, per quanto concerne la gratifica natalizia, spetta un importo pari a 2/25 dello stipendio mensile oppure a due giornate di retribuzione, a seconda della modalità di pagamento concordata, per ogni periodo di 19 giorni di durata del rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° maggio e il 31 dicembre. Per quanto attiene invece alla Gratifica pasquale spetta un importo pari a 1/15 della metà dello stipendio mensile oppure a una giornata di retribuzione, a seconda della modalità di pagamento concordata, per ogni periodo di 8 giorni di durata del rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 30 aprile. Qualora il rapporto di

¹⁶ D.M. n. 8934/2026, con decorrenza dal 1° aprile 2026.

¹⁷ Art. 33, comma 3, L. n. 5053/2023.

¹⁸ Decisione Ministeriale n. 19040/1981 e s.m.i.. Si fa presente che, anche in questo caso, si ravvisano discordanze tra le fonti menzionate alla nota n. 1.

¹⁹ In taluni casi è previsto il pagamento di metà mensilità a Pasqua e metà mensilità in estate.

lavoro abbia avuto una durata inferiore rispettivamente a 19 giorni per la gratifica natalizia, oppure a 8 giorni per la gratifica pasquale, il lavoratore ha comunque diritto alla corrispondente quota proporzionale della gratifica.

- A livello di indennità correlate alla cessazione del rapporto di lavoro, osservando fin da subito l'assenza di un vero e proprio TFR, in Grecia è prevista un'indennità di licenziamento nel settore privato: un trattamento che si distingue a seconda che il licenziamento avvenga con preavviso, senza preavviso oppure allorquando riguardi operai e tecnici. Sintetizzando, il massimo valore della indennità in oggetto è pari a 12 mensilità per anzianità di servizio oltre i 16 anni, salvo casi particolari²⁰, mentre – volendo riportare gli importi minimi – per anzianità di servizio da 1 anno a 4 anni l'indennità risulta del valore di 2 mensilità. Per gli operai e i tecnici con contratto di lavoro a tempo indeterminato si applica invece una disciplina autonoma, con un'indennità che può raggiungere un valore massimo di 165 giornate di retribuzione, in presenza di un'anzianità di servizio di oltre 30 anni. Guardando agli importi minimi: per questi ultimi, in presenza di un'anzianità di servizio presso lo stesso datore da 1 anno a meno di 2 anni, l'indennità assume il valore di sole 7 giornate di retribuzione.

Conclusioni: un confronto tra il sistema greco e quello italiano

Dopo aver ricostruito la situazione greca si rende possibile attuare una comparazione.

In particolare, per quanto attiene alla retribuzione, nella sua concezione più ampia, nella comparazione tra la situazione lavorativa italiana e quella greca emerge quanto si rappresenta di seguito:

- La normativa greca assicura trattamenti per il lavoratore in malattia che risultano di minor consistenza rispetto a quanto offerto dall'impianto normativo italiano, in particolare in termini di durata dell'indennità sostitutiva della retribuzione ordinaria;
- Con riferimento all'orario di lavoro, non si ravvisano particolari differenze sull'orario lavorativo "base" previsto a livello normativo, benché in ambedue gli Stati possano essere previste riduzioni da parte della contrattazione collettiva, ovvero individuale;
- Per quanto concerne le ferie, fatte salve alcune peculiarità, a livello di *standard* minimi di fonte legale, non si ravvisano particolari divergenze tra i due sistemi in comparazione. Resta ferma la possibilità riposta in capo alla contrattazione collettiva, tanto italiana quanto greca, di predisporre maturazioni che deroghino *in melius* la fonte normativa statale;

²⁰ Per i lavoratori subordinati del settore privato che alla data del 12 novembre 2012 avevano già maturato almeno 19 anni di servizio continuativo presso lo stesso datore di lavoro, la legge riconosce una ulteriore indennità aggiuntiva rispetto a quella ordinaria.

- In merito agli ulteriori permessi, entrambi gli Stati in comparazione garantiscono assenze retribuite (o meno) a fronte di particolari situazioni. Resta ferma anche in questo caso, la possibilità, riposta in capo alla contrattazione collettiva, di predisporre maturazioni che deroghino *in melius* la fonte normativa statale;
- In Grecia è prevista, come visto, una retribuzione minima di natura legale e non solo contrattual-collettiva. Il suo valore, invero, risulta comunque contenuto e, a ben osservare, inferiore rispetto ad altri salari di stampo legale previsti in Europa²¹, già messi a confronto con l'eterogenea situazione italiana in approfondimenti precedenti²²;
- Per quanto attiene alle mensilità aggiuntive, le prestazioni garantite in Grecia risultano simili a quelle previste dal modello italiano, a maggior ragione considerando che è sì prevista una 14esima *ex lege*, la quale però presenta una consistenza ridotta; in Italia, com'è noto, le mensilità aggiuntive ulteriori rispetto alla 13esima sono normalmente predisposte in sede di contrattazione collettiva, e comunque integrate generalmente da ulteriori pacchetti di indennità o misure specifiche, anche in correlazione alle mansioni assegnate al lavoratore²³;
- Con riferimento alle indennità e ai trattamenti legati alla cessazione del rapporto, si assiste all'insorgenza di una notevole differenziazione: in Grecia il TFR, così come conosciuto in Italia, non esiste. Esiste piuttosto un trattamento legato al licenziamento che non è equiparabile al Trattamento di Fine Rapporto Italiano, in termini di estensione della tutela (il TFR, com'è noto, è in linea generale un trattamento universalmente applicabile, garantito a qualsivoglia tipologia di lavoratore e rapporto lavorativo subordinato) ma anche in termini di consistenza della stessa, risultando all'atto pratico di ammontare inferiore.

In definitiva, al di là di specifiche particolarità – che risultano difficilmente comparabili – e delle innegabili comunanze e affinità (anche in virtù della medesima radice comunitaria), parte delle tutele previste dal modello greco, comunque riconducibili al concetto di retribuzione, ancorché non solo di natura diretta, risultano essere di portata inferiore rispetto al modello italiano.

Tuttavia, in Grecia, così come in Italia, è previsto un notevole apporto, in termini di integrazione delle prestazioni e tutele già fornite *ex lege*, da parte della contrattazione

²¹ Si riporta di seguito l'elencazione fornita da EURES (EUROpean Employment Services), alla data del 5 marzo 2026, sul sito ufficiale dell'Unione europea: “Meno di 1 500 EUR al mese: Bulgaria (620 EUR) Lettonia (780 EUR) Romania (795 EUR) Ungheria (838 EUR) Estonia (886 EUR) Slovacchia (915 EUR) Cechia (924 EUR) Malta (994 EUR)”; “1 000-1 500 EUR al mese: Grecia (1 027 EUR) Croazia (1 050 EUR) Portogallo (1 073 EUR) Cipro (1 088 EUR) Polonia (1 139 EUR) Lituania (1 153 EUR) Slovenia (1 278 EUR) Spagna (1 381 EUR)”; “Oltre 1 500 EUR al mese: Francia (1 823 EUR) Belgio (2 112 EUR) Paesi Bassi (2 295 EUR) Germania (2 343 EUR) Irlanda (2 391 EUR) Lussemburgo (2 704 EUR)”.

²² Per un'ulteriore indagine, si rimanda alle tabelle di cui all'approfondimento “Struttura della retribuzione e salario minimo: disciplina italiana e confronto con altri Stati comunitari”, del 13 maggio 2025, a cura della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro.

²³ Si pensi ad esempio alla c.d. “indennità di cassa” prevista in molti contratti collettivi italiani.

collettiva, a testimonianza che, proprio in questa ultima sede, si rende possibile costruire le più confacenti salvaguardie e i più corretti trattamenti per i lavoratori.

IRLANDA

Introduzione

Il diritto del lavoro irlandese si colloca all'incrocio tra la tradizione della *common law* e il processo di armonizzazione derivante dal diritto dell'Unione europea. Diversamente dagli ordinamenti di *civil law*, nei quali norme inderogabili e contrattazione collettiva regolano analiticamente il rapporto, il modello irlandese conserva la centralità dell'autonomia negoziale e limita l'intervento legislativo alla garanzia di standard minimi. Il rapporto di lavoro resta, pertanto, concepito principalmente come contratto tra parti formalmente poste sullo stesso piano, pur con correttivi pubblicistici diretti a proteggere il lavoratore²⁴.

La contrattazione collettiva nel sistema irlandese

L'ordinamento irlandese attribuisce al contratto individuale una funzione primaria nella disciplina del rapporto di lavoro. La legge individua un nucleo inderogabile di diritti, relativo soprattutto a salario minimo, orario, riposi, sicurezza, non discriminazione e tutela contro i licenziamenti illegittimi, lasciando alle parti la regolazione degli ulteriori profili.

Il sistema italiano presenta un'impostazione opposta: i CCNL, pur privi dell'efficacia *erga omnes* prevista dall'art. 39 della Costituzione, svolgono una funzione sostanzialmente para-normativa e costituiscono il parametro ordinario per classificazione, minimi retributivi, progressioni, ferie, permessi, mensilità aggiuntive, malattia e altri istituti. Il contratto individuale recepisce normalmente tale disciplina e può derogarvi, di regola, soltanto in senso più favorevole²⁵.

In Irlanda la contrattazione collettiva ha copertura più limitata e non esiste un sistema generalizzato assimilabile ai CCNL. Per contrastare il dumping salariale, il legislatore ha introdotto strumenti para-legislativi. Gli Employment Regulation Orders (ERO), adottati dal Ministro su raccomandazione della Labour Court e proposta dei Joint Labour Committees, fissano condizioni minime vincolanti nei settori individuati. I Registered Employment Agreements (REA) sono invece accordi collettivi registrati, efficaci soltanto nel relativo ambito soggettivo. I Sectoral Employment Orders (SEO), introdotti nel 2015, hanno

²⁴ Constitution of Ireland, art. 40.6.1° (libertà di associazione); Industrial Relations Act 1946 e successive modificazioni; Terms of Employment (Information) Acts 1994–2014; Terms of Employment (Transparent and Predictable Working Conditions) Regulations 2022 (S.I. No. 686/2022).

²⁵ Cost., artt. 36 e 39; codice civile, artt. 2094, 2099 e 2113. Codice civile, artt. 2077, 2099 e 2113; legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori); d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81; d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

efficacia generale nel settore interessato e possono regolare retribuzioni minime, pensioni, contribuzione e altre condizioni di impiego²⁶.

Il confronto evidenzia due diversi equilibri tra autonomia privata e intervento pubblico. Il modello italiano assicura maggiore uniformità e riduce gli spazi di negoziazione individuale; quello irlandese favorisce flessibilità e adattamento alle esigenze d'impresa, ma produce maggiore frammentazione e rende necessarie misure legali settoriali per garantire livelli minimi di tutela e concorrenza leale.

Salario minimo e mensilità aggiuntive

Nel sistema irlandese, caratterizzato dalla centralità del contratto individuale e dalla limitata diffusione della contrattazione collettiva, il salario minimo legale svolge una funzione generale di tutela. Il National Minimum Wage costituisce uno standard inderogabile: ogni pattuizione individuale inferiore è inefficace nella parte difforme. La disciplina mira a prevenire lo sfruttamento e a garantire un livello minimo di sostentamento, bilanciando autonomia contrattuale e protezione della parte debole²⁷.

L'importo è aggiornato periodicamente dal Governo, sulla base delle raccomandazioni della Low Pay Commission e tenendo conto di inflazione, costo della vita, produttività e condizioni del mercato del lavoro. Dal 1° gennaio 2026 si applicano i seguenti scaglioni²⁸:

Età	Salario minimo orario
Pari o superiore a 20 anni	€14,15
19 anni	€12,74
18 anni	€11,32
Inferiore a 18 anni	€9,91

La graduazione esclusivamente anagrafica distingue il sistema irlandese da quello italiano, nel quale la retribuzione è correlata alla quantità e qualità della prestazione. In Irlanda la differenziazione è giustificata dall'obiettivo di favorire l'ingresso dei giovani nel mercato

²⁶ Industrial Relations Act 1946; Industrial Relations (Amendment) Act 2012; Industrial Relations (Amendment) Act 2015; Labour Court quale autorità competente per le raccomandazioni relative agli Employment Regulation Orders. Industrial Relations (Amendment) Act 2015, Part III; Sectoral Employment Orders adottati dal Ministro competente su raccomandazione della Labour Court.

²⁷ National Minimum Wage Act 2000 (come modificato); Employment (Miscellaneous Provisions) Act 2018; Payment of Wages Act 1991.

²⁸ Low Pay Commission Act 2015; National Minimum Wage Act 2000, come modificato; National Minimum Wage Order 2025, in vigore dal 1° gennaio 2026. National Minimum Wage Order 2025 (S.I. emanato ai sensi del National Minimum Wage Act 2000), efficace dal 1° gennaio 2026.

del lavoro ed è considerata compatibile con il diritto dell'Unione quando risponde a una finalità occupazionale legittima e proporzionata ²⁹.

Sono escluse alcune categorie, tra cui i familiari stretti del datore di lavoro che operi come *sole trader* e gli apprendisti artigiani soggetti a una disciplina speciale scaglioni. Al di fuori del salario minimo e degli eventuali SEO, la struttura della retribuzione resta affidata alle parti. Tredicesima, quattordicesima e altre mensilità aggiuntive non sono diritti generalizzati *ex lege*, ma possono derivare dal contratto, dalla contrattazione applicabile o dalla prassi aziendale. In Italia, invece, la contrattazione collettiva integra diffusamente la retribuzione diretta, indiretta e differita, assicurando maggiore uniformità.

Il Trattamento di Fine Rapporto (TFR)

L'ordinamento irlandese non conosce un istituto equivalente al Trattamento di Fine Rapporto italiano. Il TFR, ai sensi dell'art. 2120 c.c., è una retribuzione differita che matura annualmente ed è corrisposta alla cessazione del rapporto, indipendentemente dalla causa. In Irlanda non esiste un accantonamento obbligatorio analogo.

Una prestazione funzionalmente comparabile è la Statutory Redundancy Payment, disciplinata dal Redundancy Payments Act 1967 ³⁰. Essa non ha natura retributiva e spetta soltanto in caso di soppressione del posto o di cessazione per ragioni economiche o organizzative non imputabili al lavoratore. In via generale, richiede almeno due anni di servizio continuativo ed è pari a due settimane di retribuzione per ogni anno di servizio, oltre a una settimana aggiuntiva, entro il massimale legale di 600 euro lordi settimanali³¹.

Retribuzione lorda settimanale	Retribuzione usata nel calcolo
€500	€500
€600	€600
€800	€600
€1.500	€600

Formula: (2 settimane × anni di servizio) + 1 settimana, moltiplicato per la retribuzione settimanale computabile, fino a 600 euro.

²⁹ National Minimum Wage Act 2000, disposizioni relative ai familiari del sole trader; Payment of Wages Act 1991. Industrial Training Act 1967; Labour Services Act 1987; normativa irlandese in materia di apprendistato e formazione professionale.

³⁰ Redundancy Payments Act 1967, come modificato dai successivi Redundancy Payments Acts; Redundancy Payments Act 1971; Redundancy Payments Act 2003.

³¹ Redundancy Payments Act 1967, §§ 7-12; Minimum Notice and Terms of Employment Acts 1973-2005; Unfair Dismissals Acts 1977-2015. Redundancy Payments Act 1967; Redundancy Payments Scheme – massimale della retribuzione settimanale computabile ai fini dell'indennità, pari a €600 lordi settimanali (vigente alla data odierna).

Esempio: con retribuzione lorda settimanale di 1.200 euro e dieci anni di anzianità, le settimane spettanti sono 21; la retribuzione considerata è 600 euro; l'indennità minima legale è quindi pari a 12.600 euro.

Occorre distinguere tra *statutory redundancy*, minimo legale soggetto al massimale, ed *enhanced redundancy package*, eventualmente riconosciuto da contratto, accordo o politica aziendale e spesso calcolato sulla retribuzione effettiva. Il modello irlandese concentra così la protezione sulla perdita involontaria dell'occupazione, anziché prevedere un accantonamento generalizzato per tutti i lavoratori.

L'orario di lavoro

La disciplina dell'orario di lavoro è uno degli ambiti maggiormente trasformati dal diritto dell'Unione europea. La tradizionale libertà contrattuale della *common law* è stata limitata dall'esigenza pubblicistica di tutela della salute e della sicurezza.

L'Organization of Working Time Act 1997, adottato in attuazione della normativa europea, regola durata massima, riposi, ferie, lavoro domenicale e notturno e festività. Il limite centrale è di 48 ore settimanali, straordinario compreso, calcolate come media su un periodo normalmente pari a quattro mesi. Tale criterio consente flessibilità organizzativa senza sacrificare la protezione del lavoratore. L'orario ordinario irlandese è generalmente di 39 ore settimanali ³².

Il diritto irlandese non riconosce una maggiorazione generale per lo straordinario: l'eventuale compenso aggiuntivo deriva dal contratto individuale, dagli ERO o dagli accordi applicabili. La legge si concentra sui limiti quantitativi e sui riposi, garantendo almeno undici ore consecutive ogni ventiquattro ore di riposo, un riposo settimanale di almeno ventiquattro ore e pause obbligatorie al superamento delle soglie previste. Il sistema presenta quindi significativi punti di contatto con quello italiano, entrambi inseriti nel quadro della Direttiva 2003/88/CE ³³.

Previdenza obbligatoria

Il Pay Related Social Insurance (PRSI) è uno dei pilastri del welfare irlandese e, nel confronto con l'Italia, svolge una funzione assimilabile alla contribuzione INPS. L'inquadramento in una classe PRSI dipende da tipologia del rapporto, datore di lavoro, età e, in alcuni casi, retribuzione; la classe determina contribuzione e prestazioni accessibili³⁴.

³² Organisation of Working Time Act 1997, Part II; Direttiva 2003/88/CE, art. 6 (durata massima dell'orario di lavoro) e art. 16 (periodi di riferimento). Organisation of Working Time Act 1997; d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, artt. 3 e 4.

³³ Direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro; Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003; Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, art. 31. Organisation of Working Time Act 1997, artt. 11-16; Direttiva 2003/88/CE, artt. 3, 4 e 5; d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, artt. 7, 8 e 9.

³⁴ Social Welfare Consolidation Act 2005; Social Welfare Acts e successive modificazioni; Social Insurance Fund (SIF). Per il raffronto con l'ordinamento italiano: legge 9 marzo 1989, n. 88, recante ristrutturazione dell'INPS; d.lgs. 30 giugno

Per i dipendenti privati la classe ordinaria è la Classe A, che copre pensione statale contributiva, disoccupazione, malattia, maternità, paternità, invalidità e infortuni sul lavoro, oltre a costituire normalmente il presupposto contributivo per la Statutory Redundancy Payment. Le Classi B, C e D riguardano soprattutto dipendenti pubblici assunti prima del 6 aprile 1995; la Classe H il personale delle Defence Forces; la Classe S i lavoratori autonomi, con protezione più limitata, in particolare contro la disoccupazione. Le classi J, K, M e P coprono situazioni residuali o particolari³⁵.

Il datore di lavoro calcola in busta paga l'Employee PRSI, trattenuto dalla retribuzione, e l'Employer PRSI, costo aggiuntivo aziendale. Gli importi sono versati a Revenue attraverso il PAYE. Il PRSI non costituisce un conto individuale: confluisce nel Social Insurance Fund secondo un principio solidaristico. L'accesso alle prestazioni dipende, tuttavia, dal numero e dalla continuità dei contributi maturati³⁶.

La tutela della malattia

Tradizionalmente il diritto irlandese non imponeva al datore di lavoro un obbligo generale di retribuzione durante la malattia; la tutela dipendeva dal contratto, dalla contrattazione o dai *company sick pay schemes*. Il Sick Leave Act 2022 ha introdotto per la prima volta un diritto minimo inderogabile alla malattia retribuita³⁷.

Dal 2024 il lavoratore che possiede l'anzianità richiesta ha diritto ad almeno cinque giorni annui, con pagamento pari al 70% della normale retribuzione entro il limite giornaliero previsto e previa certificazione medica. I piani aziendali complessivamente più favorevoli possono sostituire il minimo legale e nelle grandi imprese sono frequenti coperture più ampie.

Per le assenze che eccedono il periodo coperto dal datore interviene l'Illness Benefit, prestazione statale finanziata dai contributi PRSI. Il riconoscimento richiede requisiti contributivi e certificazione dell'incapacità lavorativa. Il sistema opera quindi in sequenza: dapprima lo Statutory Sick Leave o il piano aziendale, poi l'Illness Benefit. Rispetto all'Italia, la tutela legale irlandese risulta più recente e, in assenza di condizioni aziendali migliorative, più limitata per durata ed estensione economica³⁸.

1994, n. 479. Social Welfare Consolidation Act 2005, Parts 2 e 3; Social Welfare (Consolidated Contributions and Insurability) Regulations; Taxes Consolidation Act 1997.

³⁵ Social Welfare Consolidation Act 2005, Parts 2, 5 e 7; Redundancy Payments Act 1967 e successive modificazioni; Occupational Injuries Benefit Scheme. Social Welfare Consolidation Act 2005; disposizioni relative alla PRSI Class H applicabile al personale delle Defence Forces. Social Welfare Consolidation Act 2005; Taxes Consolidation Act 1997. disciplina della PRSI Class S. Social Welfare (Consolidated Contributions and Insurability) Regulations; Social Welfare Consolidation Act 2005, disposizioni concernenti le classi J, K, M e P.

³⁶ Taxes Consolidation Act 1997; Income Tax (Employments) Regulations; sistema PAYE – Pay As You Earn; Social Welfare Consolidation Act 2005.

³⁷ Sick Leave Act 2022, artt. 5-9; Sick Leave Act 2022 (Prescribed Daily Rate) Regulations; certificazione medica quale requisito per l'accesso allo Statutory Sick Leave.

³⁸ Social Welfare Consolidation Act 2005, Parte 2; Illness Benefit disciplinato dal Department of Social Protection; Pay Related Social Insurance (PRSI). Parti 2 e 7; Social Welfare (Consolidated Claims, Payments and Control) Regulations;

Permessi retribuiti

L'ordinamento irlandese riconosce un sistema di ferie e congedi fortemente influenzato dal diritto europeo e volto alla conciliazione tra vita professionale e familiare.

L'Organisation of Working Time Act garantisce almeno quattro settimane di ferie annuali retribuite, non sostituibili da indennità salvo cessazione del rapporto. Per le *public holidays* il datore può riconoscere una giornata di riposo retribuito, una giornata aggiuntiva di ferie, un'indennità economica o un riposo compensativo³⁹.

In materia di genitorialità, il Maternity Protection Act prevede 26 settimane di congedo di maternità, cui si aggiungono sedici settimane non retribuite, con conservazione del posto e tutela contro licenziamenti e discriminazioni.⁴⁰ Il Paternity Leave and Benefit Act 2016 riconosce due settimane di congedo di paternità, fruibili entro i primi sei mesi dalla nascita o adozione⁴¹. Le riforme attuative della Direttiva (UE) 2019/1158 hanno inoltre rafforzato congedi parentali, lavoro flessibile e work-life balance⁴².

Il licenziamento

La disciplina irlandese del licenziamento è costruita intorno al principio dell'*unfair dismissal*, anziché alle categorie italiane di giusta causa e giustificato motivo. Gli Unfair Dismissals Acts 1977-2016, integrati dalla normativa sul preavviso, *redundancy*, uguaglianza, salute e *whistleblowing*, mirano a conciliare flessibilità organizzativa e protezione dall'arbitrio.

Il licenziamento deve fondarsi su una ragione sostanzialmente legittima e rispettare rigorosamente le garanzie procedurali. Anche una causa valida può condurre alla declaratoria di illegittimità se il procedimento viola *natural justice* e *fair procedure*. La tutela ordinaria richiede dodici mesi di servizio continuativo, ma il requisito non opera per licenziamenti connessi, tra l'altro, a gravidanza, congedi, attività sindacale, sicurezza, *whistleblowing* o discriminazione⁴³.

Tra le ragioni potenzialmente legittime rientrano capacità, competenza e idoneità professionale. Prima del recesso per rendimento insufficiente, il datore deve normalmente adottare misure ragionevoli, quali formazione, affiancamento e

disciplina contributiva del PRSI e requisiti per l'accesso all'Illness Benefit; per il raffronto con l'ordinamento italiano: codice civile, art. 2110; d.lgs. 30 giugno 1994, n. 479; legge 23 dicembre 1978, n. 833.

³⁹ Organisation of Working Time Act 1997, Parts III e IV; Direttiva 2003/88/CE, art. 7. Organisation of Working Time Act 1997, Part III, artt. 21-29, in materia di public holidays.

⁴⁰ Maternity Protection Acts 1994-2004; Employment Equality Acts 1998-2015; Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992; Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, artt. 23 e 33.

⁴¹ Paternity Leave and Benefit Act 2016; Social Welfare Consolidation Act 2005, disposizioni relative al Paternity Benefit.

⁴² Direttiva (UE) 2019/1158; Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023; Parental Leave Acts 1998-2019; Workplace Relations Commission – Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Request Flexible Working and the Right to Request Remote Working (2024).

⁴³ Unfair Dismissals Acts 1977-2016; Code of Practice on Grievance and Disciplinary Procedures (S.I. No. 146/2000), emanato ai sensi dell'Industrial Relations Act 1990; principi di natural justice elaborati dalla giurisprudenza irlandese.

Performance Improvement Plan. In materia disciplinare, le violazioni ordinarie richiedono un procedimento progressivo; il *gross misconduct* (giusta causa) può giustificare il *summary dismissal* senza preavviso, ma restano necessarie contestazione, difesa e audizione⁴⁴.

La *redundancy* riguarda la soppressione reale del posto per ristrutturazione, riduzione dell'attività, innovazione tecnologica o chiusura. Non può essere pretestuosa né fondata su criteri discriminatori; in presenza dei requisiti dà diritto alla Statutory Redundancy Payment. Costituiscono ulteriori cause la sopravvenuta impossibilità legale di impiego e il Some Other Substantial Ground, clausola che consente di ricomprendere circostanze eccezionali⁴⁵.

La procedura deve assicurare informazione sulle contestazioni, accesso alla documentazione, tempo per difendersi, assistenza di un collega o rappresentante e possibilità di impugnazione interna. Salvo *gross misconduct*, è dovuto il preavviso contrattuale o legale, eventualmente sostituito da *payment in lieu of notice*⁴⁶.

Il lavoratore può ricorrere alla Workplace Relations Commission, che valuta motivazione e procedura e può disporre *reinstatement*, *re-engagement* o risarcimento. Nella prassi prevale il rimedio economico. Rispetto al modello italiano, il sistema irlandese è meno tipizzato e più centrato sulla ragionevolezza complessiva, sulla proporzionalità e sulla correttezza procedurale⁴⁷.

Welfare contrattuale

Il welfare aziendale contribuisce alla capacità del mercato irlandese di attrarre e trattenere manodopera qualificata. In assenza di un welfare contrattuale nazionale comparabile a quello italiano, numerose imprese riconoscono benefici ulteriori rispetto ai minimi legali. Sono diffuse assicurazioni sanitarie integrative, *occupational pension schemes*, coperture per invalidità e infortunio, contributi alla formazione, programmi di *wellbeing* e assistenza psicologica. Nelle multinazionali dei settori tecnologico e finanziario, tali strumenti hanno una funzione rilevante di fidelizzazione e possono superare ampiamente gli standard minimi. Il fenomeno conferma che, nel modello irlandese, la qualità delle condizioni di lavoro dipende in misura significativa dalla contrattazione individuale, dalle politiche aziendali e dalla concorrenza per le competenze⁴⁸.

⁴⁴ Unfair Dismissals Acts 1977–2016; Code of Practice on Grievance and Disciplinary Procedures (S.I. No. 146/2000).

⁴⁵ Redundancy Payments Acts 1967–2014; Unfair Dismissals Acts 1977–2016.

⁴⁶ Code of Practice on Grievance and Disciplinary Procedures (S.I. No. 146/2000); Industrial Relations Act 1990.

⁴⁷ Workplace Relations Act 2015; Unfair Dismissals Acts 1977–2016, disposizioni sui rimedi del reinstatement, re-engagement e del risarcimento del danno.

⁴⁸ Safety, Health and Welfare at Work Act 2005; Employment Equality Acts 1998–2015; Health Act 2004; linee guida della Health and Safety Authority (HSA) sulla promozione del benessere nei luoghi di lavoro. Taxes Consolidation Act 1997, disposizioni relative al trattamento fiscale dei Employee Share Ownership Plans (ESOP) e di altri piani di incentivazione; Finance Acts concernenti il regime fiscale dei benefit aziendali e della previdenza complementare.

Conclusioni: un confronto tra il sistema irlandese e quello italiano

Le principali differenze tra Irlanda e Italia derivano dalla limitata diffusione della contrattazione collettiva nel contesto irlandese e dal conseguente maggiore rilievo degli standard legali del contratto individuale. Il salario minimo irlandese offre una tutela generale, ma remunera direttamente le ore lavorate e deve essere valutato considerando l'assenza di istituti italiani quali mensilità aggiuntive, TFR e una parte del welfare contrattuale. La Statutory Redundancy Payment non equivale al TFR: non matura universalmente, opera soltanto in caso di perdita involontaria del posto e, per effetto del massimale, tende a produrre importi inferiori. Anche la tutela economica della malattia, al netto di eventuali condizioni migliorative, è più circoscritta rispetto al sistema italiano. L'orario di lavoro presenta invece una maggiore convergenza, dovuta al comune quadro europeo della Direttiva 2003/88/CE. Nel complesso, il modello irlandese privilegia flessibilità, autonomia individuale e interventi minimi o settoriali; quello italiano attribuisce maggiore rilievo alla contrattazione collettiva e alla regolazione uniforme. La comparazione deve pertanto considerare non soltanto i valori retributivi nominali, ma l'insieme delle tutele economiche, previdenziali e contrattuali riconosciute nei due ordinamenti.

OLANDA

Analisi del contesto giuslavoristico olandese e comparazione con quello italiano

Di seguito verrà esaminato il sistema giuslavoristico olandese rispetto alle caratteristiche che lo connotano e, con l'occasione, verranno fatti dei parallelismi con il contesto italiano, sia rispetto ai punti di contatto, sia in merito alle differenze.

La contrattazione collettiva e quella individuale nel contesto olandese

Il sistema olandese contempla la presenza della contrattazione collettiva, la quale assume sostanzialmente la fisionomia, l'assetto e la funzione che conosciamo nel nostro ordinamento interno. Anche nel contesto olandese, la contrattazione collettiva rappresenta l'espressione della congiunta volontà di uno o più datori di lavoro, ovvero di organizzazioni sindacali datoriali e, in ogni caso, di organizzazioni sindacali che rappresentano i lavoratori. È importante sottolineare che la funzione della contrattazione collettiva è quella di definire le regole e le previsioni che interessano determinate tipologie di attività, potendo ammettere – quando si tratta di istituti che hanno a monte una declinazione normativa – anche condizioni di miglior favore. Anche in Olanda la contrattazione collettiva può essere accentrata, intendendo con essa quella di settore, ovvero decentrata, e in particolare di rango aziendale. Una particolarità è costituita dall'ambito che può essere interessato dall'applicazione della contrattazione collettiva, specie quella di settore. Viene previsto infatti che, in generale, sono destinatarie delle previsioni della contrattazione le aziende che aderiscono alle sigle firmatarie degli accordi collettivi; ciononostante è consentito alle parti sottoscrittrici degli accordi medesimi

richiedere al Ministro degli Affari Sociali e del Lavoro di prevedere un'applicazione universalizzata e quindi di comparto⁴⁹.

Al ricorrere di quest'ultimo scenario, le disposizioni previste diventano vincolanti per tutte le aziende che svolgono attività rientranti nel perimetro di applicazione del contratto collettivo. In assenza di un contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro, la regolamentazione è rimessa alla contrattazione individuale. Il contratto individuale è in ogni caso necessario e, in presenza di contrattazione collettiva applicabile al rapporto, non può derogare in senso peggiorativo le previsioni di legge e quelle derivanti da accordi collettivi. Nel contratto individuale di lavoro devono essere indicati tutti gli elementi che caratterizzeranno il rapporto di lavoro, ivi compresa l'identificazione delle parti, nonché la sua natura e tipologia. In tal senso è opportuno ricordare come, anche nel contesto olandese, siano previste forme contrattuali atipiche, come contratti a termine (anche per attività stagionali), contratti di natura formativa (ivi compresi i tirocini) e contratti c.d. "a zero ore" (che rappresentano sostanzialmente la trasposizione del nostro rapporto a chiamata). Sempre legata alla fase di instaurazione del rapporto, si colloca la possibilità di prevedere un periodo di prova. Anche in questo caso, in via generale, la determinazione della durata del periodo di prova è rimessa a una previsione di matrice legale, la cui declinazione è espressione della durata complessiva prevista per il rapporto di lavoro. Tenzialmente il periodo di prova può essere previsto:

- Per un mese nei rapporti di durata superiore a sei mesi e compresa entro i due anni;
- Per due mesi nei rapporti a tempo indeterminato e in quelli di durata superiore a due anni;
- È possibile non prevedere alcun periodo di prova per contratti aventi durata pari o inferiore a sei mesi.

Sono poi previste particolari prescrizioni per quello che concerne il lavoro dei minori, i quali già dall'età di 13 e 14 anni possono svolgere delle esperienze lavorative, nel rispetto di vincoli rigorosi in termini di:

- Non coincidenza con la frequenza scolastica (e conseguente collocazione, ad esempio, nei periodi di vacanza);
- Orario di lavoro (che per i più giovani deve essere completamente compreso nell'arco temporale che va dalle 07:00 alle 20:00);
- Mappatura delle attività che possono essere svolte con divieto assoluto di effettuare prestazioni troppo gravose.

Particolarmente per la fascia dei più giovani, l'ultimo divieto si traduce nella possibilità di svolgere prestazioni semplici e di ausilio, che non siano faticose.

⁴⁹ Burgerlijk Wetboek (BW), Boek 7, Titolo 10; Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO).

Disciplina del Salario Minimo e mensilità aggiuntive

In Olanda è previsto un salario minimo fissato in forma legale che, tendenzialmente, viene aggiornato e adeguato periodicamente (in genere con cadenza semestrale il 1° gennaio e il 1° luglio di ciascun anno)⁵⁰.

Come accade anche in contesti di altri Stati eurocomunitari, la soglia del salario minimo è graduata in relazione all'età dei lavoratori.

Attualmente l'importo del salario minimo assume in Olanda i seguenti valori:

- 14,99 € su base oraria per coloro che hanno 21 anni e oltre;
- 11,99 € su base oraria per coloro che hanno 20 anni;
- 8,99 € su base oraria per coloro che hanno 19 anni;
- 7,50 € su base oraria per coloro che hanno 18 anni;
- 5,92 € su base oraria per coloro che hanno 17 anni;
- 5,17 € su base oraria per coloro che hanno 16 anni;
- 4,50 € su base oraria per coloro che hanno 15 anni.

Rispetto al salario minimo e alle soglie sopra individuate, è importante sottolineare alcuni aspetti ulteriori.

In primo luogo, va rappresentato che gli importi sopra indicati sono connessi in maniera diretta allo svolgimento della prestazione lavorativa e, per questo, sono di fatto da ritenersi comprensivi anche di ciò che in altri Stati (come nel nostro) si sostanzia in emolumenti differiti (come, ad esempio, le mensilità aggiuntive).

Altro aspetto che merita di essere sottolineato è quello inerente alla forbice importante che si evidenzia rispetto al dato anagrafico e che, indirettamente, riconduce la fissazione di un salario minimo, tra l'altro, a un criterio di potere di acquisto, scollegato da un'analisi di merito rispetto al contenuto delle mansioni in concreto svolte. Ciò determina la necessità di contestualizzare i valori sopra indicati nel sistema del Paese – Olanda, anche rispetto al tema del potere di acquisto e del costo della vita. Resta ferma la possibilità della contrattazione collettiva di prevedere condizioni di miglior favore. I rapporti di tirocinio, aventi finalità esclusivamente formativa, sono esclusi dall'applicazione del salario minimo.

Il Trattamento di Fine Rapporto (TFR)

Nel sistema olandese non è prevista la maturazione del Trattamento di Fine Rapporto così come declinata in Italia per effetto dell'art. 2120 del codice civile. Esiste un'indennità denominata "di Transizione" che viene corrisposta in concomitanza con la cessazione del rapporto di lavoro. Relativamente a tale riconoscimento, è anzitutto importante segnalare che non si è di fronte a un automatismo generalizzato, quanto piuttosto a un'erogazione che scatta al ricorrere di determinate condizioni⁵¹.

Ecco, quindi, che l'Indennità di Transizione non è spettante al concretizzarsi di particolari fattispecie, quali, tra le altre:

⁵⁰ Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML).

⁵¹ Burgerlijk Wetboek, art. 7:673 e ss.

- In ipotesi di dimissioni, ovvero di mancata accettazione di un prolungamento del contratto a tempo determinato;
- In caso di licenziamento per colpa grave del lavoratore, ovvero per sua condotta omissiva;
- In ipotesi di licenziamento connesso al raggiungimento dell'età che dà diritto di accesso al trattamento pensionistico statale;
- Al ricorrere di comprovate difficoltà finanziarie del datore di lavoro.

Oltre all'assenza di un automatismo, ulteriore differenza con il contesto italiano, è poi rintracciabile nella misura del trattamento indennitario, che – laddove spettante – viene definito secondo una formula matematica fondata su un generale rapporto di 1/3 dello stipendio mensile per ogni anno completo di servizio. Viene quindi di fatto a realizzarsi, in proporzione, una misura minore rispetto alla formulazione nel nostro sistema fornita dall'art. 2120 del codice civile. Al ricorrere del diritto al riconoscimento dell'Indennità di Transizione, l'obbligo di versamento scatta dal mese successivo alla cessazione del rapporto e per l'intero importo⁵².

In caso di impossibilità comprovata del datore di lavoro a versare l'intero importo in unica soluzione, è ammessa la possibilità di pagamento rateale, che deve in ogni caso concludersi entro 6 mesi e che deve contemplare anche le somme a quel punto maturate a titolo di interessi.

La definizione dell'orario di lavoro

La disciplina dell'orario di lavoro prevista in Olanda è fortemente influenzata dall'attrazione nel contesto eurocomunitario, e quindi dalla disciplina sancita in via generale dalla Direttiva 2003/88/CE.

Sotto il profilo del limite di durata massimo consentito, la prestazione lavorativa non può superare su base settimanale la soglia di 60 ore⁵³. Sempre mutuando il principio della mappatura delle soglie massime ammesse (rispetto alla Direttiva 2003/88/CE), vengono individuati degli archi temporali specifici; viene quindi stabilito un tetto di 55 ore massime complessivamente lavorabili laddove sia monitorato un periodo di 4 settimane, che si riducono a 48 laddove il lasso attenzionato si estenda a 16 settimane⁵⁴.

Anche sotto il profilo delle pause giornaliere e settimanali si assiste a una declinazione coerente con il dettato normativo comunitario laddove viene previsto un arco temporale minimo di 11 ore su base giornaliera (da intendersi tra la fine di una prestazione e l'inizio di quella successiva) alle quali con cadenza settimanale debbono aggiungersi ulteriori 24 ore.

⁵² Wet arbeidsmarkt in balans (WAB).

⁵³ Arbeidstijdenwet.

⁵⁴ Direttiva 2003/88/CE.

È poi prevista una particolare disposizione derogatoria in ordine alla disciplina in tema di orario di lavoro che trova applicazione nei confronti di coloro che percepiscono un trattamento retributivo pari a tre volte l'importo del salario minimo (e in ogni caso solo laddove i dipendenti in questione non svolgano mansioni ad alto rischio sicurezza, ovvero siano interessati dal lavoro notturno).

Cenni sul tema del sistema previdenziale obbligatorio

Il sistema previdenziale olandese ha un assetto analogo a quello italiano, al netto delle differenze nelle assicurazioni sociali coperte e relativamente alle coperture previste⁵⁵.

La sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato postula l'obbligo di versamento contributivo, che prevede la compartecipazione tra datore di lavoro e lavoratore.

Le assicurazioni sociali coperte sono quelle riferite ai trattamenti pensionistici, ma anche quelle riconducibili alla disoccupazione e quelle volte a finalizzare il sistema sanitario nazionale.

La tutela della malattia e della maternità

La disciplina prevista in Olanda per inabilità temporanea allo svolgimento della prestazione a causa di malattia prevede, anzitutto, il diritto alla conservazione del posto per almeno due anni.

Per quanto concerne il trattamento economico, questo sarà pari almeno al 70% per il primo anno di patologia, con ulteriore diritto (nel caso la somma di cui sopra risultasse inferiore) all'integrazione fino al raggiungimento del salario minimo previsto per legge.

Durante il secondo anno di patologia la misura del trattamento economico si assesta al solo 70% già sopra descritto. I due anni appena declinati rappresentano anche l'arco di tempo entro il quale si ha diritto alla conservazione del posto. Eventuali condizioni di miglior favore possono essere previste dalla contrattazione collettiva, ovvero da situazioni individuali (come, ad esempio, la presenza di polizze dedicate). Al tempo stesso però, la contrattazione collettiva può declinare anche condizioni di minor favore per i lavoratori, come ad esempio, una decorrenza non coincidente con il primo giorno di malattia del trattamento economico previsto.

Per quanto concerne la tutela della maternità, e in generale della genitorialità, è anzitutto importante perimetrare i soggetti che possono potenzialmente essere interessati dalle misure di sostegno. Anzitutto viene tutelata la maternità e le lavoratrici hanno diritto a complessive 16 settimane di congedo, a loro volta composte da 6 settimane riconosciute a titolo di congedo di gravidanza (elevabili in ipotesi di parto gemellare) e 10 come congedo di maternità. Durante tale arco temporale è riconosciuto un trattamento indennitario. È poi riconosciuto il congedo di paternità, che si sostanzia in una settimana lavorativa e che deve essere chiesto con almeno 4 settimane di anticipo (rispetto

⁵⁵ AOW; WW; Ziektewet; WIA.

alternativamente alla data di nascita, ovvero al momento nel quale si vuole collocarne la fruizione)⁵⁶.

È tutelata anche l'adozione, con uno specifico congedo di durata massima pari a 6 settimane, utilizzabili entro un arco temporale complessivo di 26 settimane. È quindi prevista la possibilità di fruire del congedo parentale per un massimo di 26 settimane e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del figlio cui si riferisce la richiesta⁵⁷.

La disciplina delle ferie e delle festività nazionali

Interessante è esaminare la disciplina delle ferie, rispetto alla quale, partendo dalla normativa prevista in via generale dalla Direttiva 2003/88/CE, si assiste a una sorta di sdoppiamento tra il diritto – retribuito – al ristoro delle energie psico-fisiche, e uno specifico, e ulteriore, bonus economico.

Per quanto attiene al primo aspetto (il ristoro delle energie psico-fisiche) per disposizione normativa, si ha diritto a 4 volte il numero dei giorni lavorativi di una settimana. Ciò si traduce sostanzialmente nella soglia delle 4 settimane di ferie retribuite annue, che trova la sua fonte nella Direttiva 2003/88/CE. I contratti collettivi non possono scendere al di sotto di tale soglia, ma possono offrire condizioni di miglior favore⁵⁸.

Oltre al diritto ad astenersi dallo svolgimento della prestazione lavorativa per il necessario ristoro delle energie psico-fisiche, nel contesto olandese viene poi riconosciuto un bonus vacanze (che può essere erogato in unica soluzione nel mese di maggio di ciascun anno, ovvero suddiviso in quote mensili di pari valore), letteralmente denominato **vakantiegeld**, che è pari all'8% del trattamento salariale minimo annuo. Sono poi definite le giornate di festività nazionale al ricorrere delle quali consegue l'astensione dallo svolgimento della prestazione lavorativa⁵⁹.

Il licenziamento e la risoluzione del rapporto

Anche nel contesto olandese il licenziamento può essere intimato dal datore di lavoro solo al ricorrere di determinate condizioni.

In buona sostanza il datore di lavoro può recedere dal rapporto solo quando ricorrono motivazioni di natura economica, disciplinare o professionale (queste ultime da intendersi riferite alle modalità di esecuzione della prestazione). Tra le ragioni di natura economica si collocano quelle inerenti all'andamento aziendale e, quindi, alle eventuali difficoltà riscontrate in un particolare frangente di vita dell'attività del datore di lavoro. Rientrano in questo novero anche i licenziamenti connessi alla soppressione di particolari settori o reparti aziendali.

Per quanto concerne le ragioni di matrice soggettiva riferite alla sfera dei lavoratori, è necessario distinguere tra le cause connesse alle modalità di svolgimento della

⁵⁶ BW art. 7:629.

⁵⁷ Wet arbeid en zorg (WAZO); Direttive 92/85/CEE e (UE) 2019/1158.

⁵⁸ BW artt. 7:634–645.

⁵⁹ Direttiva 2003/88/CE.

prestazione, rispetto agli standard attesi (nel contesto olandese, come in altri Paesi, è ad esempio ammessa la possibilità di valutare il recesso per scarso rendimento, adottando dovute accortezze nei confronti dei dipendenti interessati, anche in ordine alla comunicazione delle cause e alla preventiva valutazione di soluzioni alternative), da quelle che si rifanno a motivazioni disciplinari⁶⁰.

Anche in Olanda il licenziamento è in ogni caso precluso al ricorrere di particolari circostanze, tra le quali:

- Sussistenza di uno stato di malattia che si sta protraendo per un periodo inferiore a due anni;
- Nei confronti di lavoratrici in stato di gravidanza e fino a un arco temporale di sei settimane successive alla fine del congedo.

Ulteriori accortezze e preclusioni sono poi previste in tema di licenziamento nei confronti di chi ricopre cariche sindacali (nell'ottica di contrastare fenomeni discriminatori) nonché in caso di mancata adozione di ragionevoli accomodamenti in epoca successiva al rientro da una malattia di lunga durata.

Il licenziamento per ragioni economiche deve avvenire in coerenza con il principio "di Rispecchiamento" (o anche "di Simmetria") che consente di individuare la cronologia dei licenziamenti da adottare in base all'anzianità di servizio. Tale principio trova delle deroghe in particolari ipotesi dove la situazione oggettiva non ne consenta il rispetto (come, ad esempio, chiusura dell'intero contesto aziendale, ovvero soppressione di determinate mansioni).

Anche in Olanda deve essere rispettato un periodo di preavviso da parte di chi intende recedere dal rapporto di lavoro, la cui determinazione è di matrice legale. In caso di licenziamento, quindi, il datore di lavoro è tenuto a rispettare tale principio e l'ampiezza del periodo di preavviso discende dalla durata complessiva del rapporto, secondo un criterio di proporzionalità diretta rispetto all'anzianità aziendale.

Da segnalare che il periodo di preavviso rappresenta un istituto disponibile per cui le parti possono accordarsi per allungarne, ovvero ridurne, la durata. Da ultimo è importante evidenziare che anche in Olanda è prevista una disciplina specifica per il licenziamento collettivo, che si concretizza al ricorrere di 20 licenziamenti entro un arco temporale di 3 mesi.

⁶⁰ BW artt. 7:669-686, WMCO; Direttiva 98/59/CE.

Il Welfare contrattuale

La presenza della contrattazione collettiva nel sistema olandese, e l'importante ruolo dalla stessa assolto, fa sì che vi sia una diffusione della cultura del welfare aziendale, anche mediante specifiche previsioni previste dagli accordi collettivi. In questo senso, gli ambiti di interesse (in termini di paniere messo a disposizione) possono spaziare dal work life balance alle prestazioni pensionistiche e sanitarie integrative, fino alla mobilità sostenibile⁶¹.

Conclusioni: un confronto tra il sistema olandese e quello italiano

Sotto il profilo sistemico, l'Olanda presenta tratti in comune con l'Italia, a partire dalla radicata presenza della contrattazione collettiva. Al netto della diffusione generalizzata nel nostro Paese, anche nel contesto olandese la contrattazione collettiva assolve sicuramente a un ruolo importante, anche in termini di declinazione in più livelli. A un sistema retributivo sicuramente forte in Olanda, per via della fissazione di un salario minimo, (che va in ogni caso ricordato, deve opportunamente essere collocato nel contesto oggetto di indagine, anche in termini di potere di acquisto e di costo della vita), fanno da contraltare altre tutele che appaiono, invece, più contenute rispetto al nostro Paese.

Anzitutto, in tema di trattamento salariale, è opportuno ricordare come la logica olandese sia tendenzialmente ancorata alle prestazioni effettivamente svolte (su base oraria, settimanale, mensile e annuale) escludendo la previsione di riconoscimenti, ad esempio, a titolo di mensilità aggiuntive. Per quanto concerne il tema dei trattamenti indennitari connessi alla cessazione del rapporto, è opportuno richiamare anzitutto l'assenza di un automatismo nel sistema olandese, diversamente dal nostro contesto, dove l'art. 2120 del codice civile garantisce la maturazione del Trattamento di Fine Rapporto, non solo in costanza di rapporto, ma anche indipendentemente dalle ragioni che condurranno all'estinzione del vincolo contrattuale.

Richiamando poi la concreta disciplina dell'“Indennità di Transizione” si è già avuto modo di ricordare le modalità di calcolo e, da ultimo, la possibilità in capo al datore di lavoro di prevedere la rateizzazione in caso di impossibilità ad adempiere in maniera piena e immediata.

Altra previsione che potrebbe restituire un impianto generale, meno garantista rispetto al contesto italiano, è quella inerente al divieto di licenziamento nei confronti delle lavoratrici madri, con definizione dell'arco temporale oggetto della preclusione che è ancorato al termine del periodo di congedo, con conseguente ripresa dell'attività lavorativa (nello specifico, le sei settimane successive). Anche la disciplina del licenziamento collettivo è ancorata a un numero di licenziamenti più elevato rispetto al nostro (peraltro in un arco temporale più limitato).

⁶¹ Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst; BW Libro 7.

Fa apparentemente eccezione in questo senso la tutela nei confronti della malattia, rispetto alla quale è previsto un arco di tempo decisamente elevato (due anni) del diritto alla conservazione del posto, (entro il quale il rapporto a tempo indeterminato non può quindi essere risolto), ma a fronte di ciò si assiste a un onere di fatto integralmente gravante sul datore di lavoro.

Dipartimento Scientifico
 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**

A cura di:
Luca Caratti (coordinamento)
Carlo Cavalleri
Michele Donati
Marco Tuscano