

# Nuova disciplina dei licenziamenti: anatomia di una riforma

*Contributo di Pietro Ichino all'incontro di studio  
promosso da GIDP  
Milano, 14 settembre 2012*

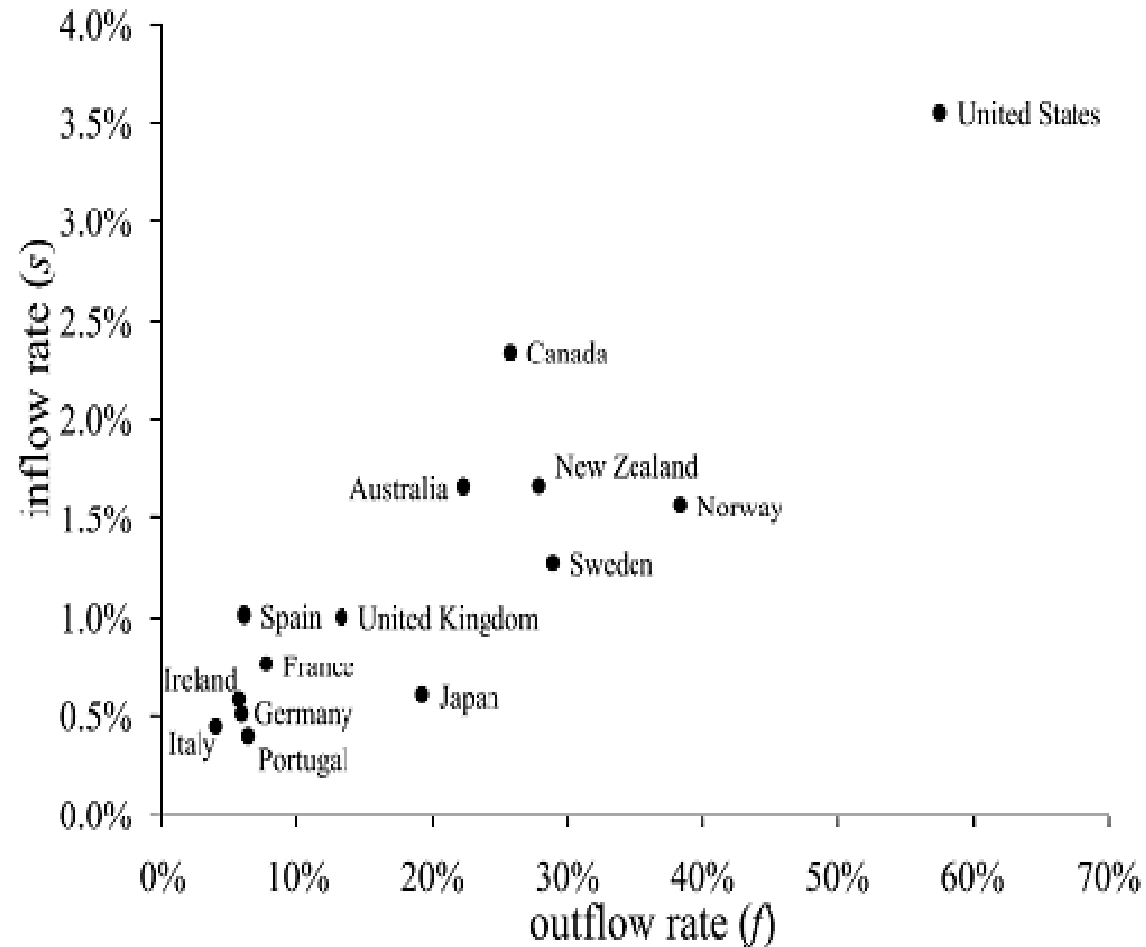
# L'intendimento fondamentale del progetto: togliere l'Italia da questa posizione di coda

Fonte: OCSE 2008

**Asse verticale:**  
percentuale media mensile di passaggi *da occupazione a disoccupazione* rispetto al totale degli occupati

**Asse orizzontale:**  
percentuale media mensile di passaggi *da disoccupazione a occupazione* rispetto al totale dei disoccupati

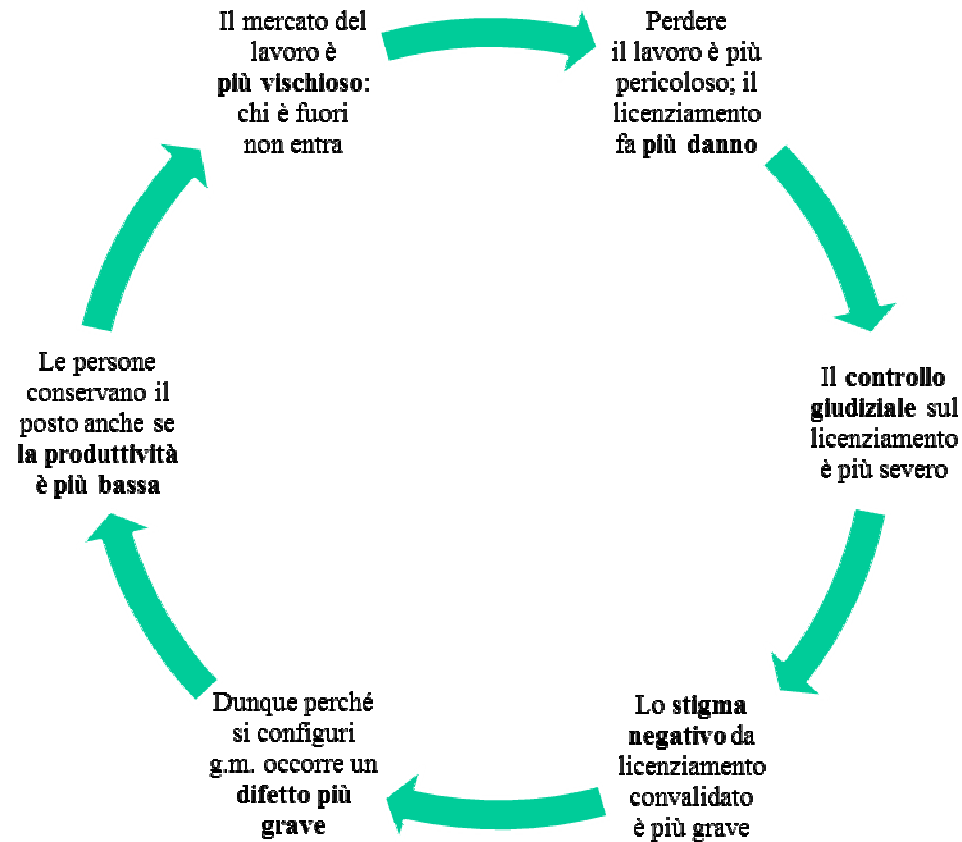
Figure 1: Average in- and outflow rates across countries.



# Che cosa determina la vischiosità del nostro mercato del lavoro

- Non è principalmente un problema di carenza di posti di lavoro: in Italia nel 2011 sono stati stipulati **più di 2 milioni di contratti di lavoro** a tempo indeterminato (ma poco accessibili ai disoccupati)
- e non è un problema di **definizione del licenziamento valido**: quella italiana non è formalmente diversa da quella di molti altri Paesi
- la vischiosità nasce da un **gioco sistemico** cui contribuiscono dati normativi, fattuali e culturali

# Un circolo causale tipico che irrigidisce il sistema di protezione



# L'intendimento iniziale del Governo e la svolta impressa dalla Cisl

- **La proposta originaria:** dove l'impresa e la Regione sono disponibili, **sperimentare** per i nuovi rapporti e gli *startups* un modello di *flexsecurity* caratterizzato dalla **degiuridificazione** del licenziamento economico (indennizzo come filtro automatico, più assistenza intensiva)
- **La proposta Cisl** che cambia il corso della trattativa:
  - lasciare **al giudice l'alternativa** tra reintegrazione e indennizzo nel caso di licenziamento ritenuto invalido
  - applicare al **licenziamento economico** le regole (opportunamente adattate) del licenziamento collettivo: legge n. 223/1991

# La prima bozza del testo legislativo e le sue tappe evolutive principali

- **8 marzo**: reintegrazione riservata al solo caso del **motivo illegittimo**; in tutti gli altri casi indennizzo (da 15 a 27 mensilità)
- **15 marzo**: la reintegrazione viene estesa al caso di **imputazione** disciplinare totalmente **infondata**
- **23 marzo**: la reintegrazione viene estesa al caso di **g.m.o. «manifestamente insussistente»** (e viene ridotto l'indennizzo: da 12 a 24 mensilità)

## Resta comunque l'idea di fondo: l'indennizzo come regola generale

- L'intendimento perseguito è quello del passaggio, come regola generale, *dalla property alla liability rule*
- i compromessi nel corso del mese di marzo hanno *allargato gli spazi* di possibile applicazione della reintegrazione, ma *senza rovesciare* l'intendimento fondamentale
- compito dell'interprete, ora, è individuare *una logica unitaria complessiva* del nuovo sistema

# Una possibile razionalizzazione del nuovo apparato sanzionatorio

- A ben vedere il nuovo art. 18 riserva la *property rule* ai casi in cui è in gioco un **diritto assoluto** della persona: la dignità, la libertà morale, l'onorabilità...
- ... mentre, quando è in gioco un **interesse di natura economica e professionale** si applica la *liability rule*, che si concreta nell'imposizione di un *severance cost* (destinato a costituire:
  - un filtro di ultima istanza della scelta imprenditoriale nell'area nella quale è difficile la prova del g.m.o.
  - un presidio economico della sicurezza del lav. licenziato)



# La reintegrazione tendenzialmente riservata alla lesione di diritti assoluti

la **reintegrazione** è dunque riservata ai casi:

- di **discriminazione** (lesione della dignità e/o libertà morale della persona)
- di **imputazione disciplinare infondata** (lesione dell'onorabilità della persona)
- di motivo **oggettivo manifestamente insussistente**, che costituisca indizio rilevante di discriminazione (come sopra)

(negli altri casi si applica solo un **indennizzo**)

# La *ratio legis* per la sanzione indennitaria 1 – in materia **disciplinare**

- Nella maggior parte dei casi di annullamento di licenziamenti disciplinari il fatto viene confermato, ma il giudice lo ritiene **non abbastanza grave**
- il risultato è che il lavoratore – colpevole, ma non abbastanza – finisce col risultare premiato
- la sanzione ridotta del solo indennizzo si giustifica per il **concorso di colpa** del lavoratore

# Questioni in materia di licenziamento **disciplinare**

- La tesi di V. Speciale secondo cui la reintegrazione può essere disposta anche soltanto sulla base del principio di **proporzionalità** (art. 2106)...
- ... collide con la disposizione che prevede la reintegrazione solo nei casi in cui è il c. coll. o il codice disciplinare a escludere il licenziamento
- La questione del **difetto di prova piena**, ma con forti indizi di colpevolezza...
- ... sembra debba risolversi sul terreno del motivo oggettivo (**motivazione “anfibia”** del licenziamento)

# La *ratio legis* per la sanzione indennitaria

## 2 – in materia di **g. motivo oggettivo**

- Mentre il motivo disciplinare consiste in un evento passato (la mancanza del lavoratore) ...
- il motivo oggettivo è l'**attesa di una perdita** conseguente alla prosecuzione del rapporto
- il suo “accertamento” consiste in realtà essenzialmente in una **valutazione *de futuro***...
- ... onde il datore di lav. ha **difficoltà di dimostrazione** rigorosa del g.m.o.
- qui il ***severance cost*** opera come **filtro di ult. istanza**

# La questione delicata dello scarso rendimento

- **Oggi:** difficoltà della distinzione tra **negligenza** e **imperizia**, tra giustificato motivo soggettivo e oggettivo...
- ... ma soprattutto difficoltà di individuazione della **soglia minima** del “rendimento dovuto”
- **Con il nuovo art. 18:** *severance cost* = soglia minima di **rilevanza della differenza di merito** tra lavoratori
- (nel dubbio tra negligenza e incapacità, è necessario esperire contestualmente le due procedure)

# La tesi che azzera il contenuto innovativo della riforma

- Dovunque la giustificazione difetti, il licenziamento deve considerarsi intrinsecamente discriminatorio (M.T. Carinci, Congresso Aidlass, Pisa, giugno 2012)
- Questa tesi, però, urta contro
  - la **tipicità delle discriminazioni** vietate
  - la costruzione dottrinale e giurisprudenziale prevalente circa il **motivo insufficiente ma non di per sé illecito**

# Il motivo insufficiente è cosa diversa dal motivo illecito

- La tesi di M.T. Carinci azzerava lo spazio tra il **motivo insufficiente** ex **art. 3** L. n. 604/66 e il **motivo illecito** ex **art. 4** della stessa legge...
- ... in questo modo azzerando anche la distinzione concettuale tra le due norme (e mezzo secolo di giurisprudenza e dottrina in proposito)
- In realtà, nella grande maggior parte dei casi di giudizio negativo sul licenziamento, si tratta di **giudizio di insufficienza e non di illiceità**

# Grazie per l'attenzione

(per una versione scritta più ampia di questo contributo  
v. la mia relazione al convegno di Pescara  
del Centro Studi di Diritto del Lavoro, 11 maggio 2012,  
disponibile on line sul sito *www.pietroichino.it*)