

LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO TRA DIRITTO ED ECONOMIA

Relazione di Pietro Ichino al Corso sulla riforma del mercato del lavoro del 2014-2015
presso la Scuola Superiore della Magistratura
Scandicci, 26 ottobre 2016

Sommario – **I. Premessa.** - 1. L'approccio di *Law & Economics* alla riforma del 2014-2015. - 2. Il dibattito in corso sui primi effetti della riforma (e qualche dato di flusso e di stock, che però su quegli effetti può dire poco). - **II. La ratio della nuova disciplina, in rapporto ai benefici e costi economici del vecchio regime di stabilità rafforzata.** - 3. Una spiegazione in chiave di analisi economica del diritto della grande delusione seguita alla legge sui licenziamenti del 1966. - 4. L'articolo 18 dello Statuto del 1970 come frutto della scelta di una *property rule*, in reazione alla inefficienza percepita della *liability rule* istituita nel 1966. - 5. La stabilità del posto di lavoro come "polizza assicurativa" inserita nel contratto di lavoro, e il "premio assicurativo" che ne consegue, ovvero il prezzo pagato dai lavoratori per la stabilità. - 6. Gli altri costi del regime di stabilità rafforzata. A) La fuga dal lavoro subordinato. - 7. Segue. B) La spirale della rigidità che alimenta se stessa. - 8. - Segue. C) L'abuso della Cassa integrazione: i disoccupati in freezer. - 9. Segue. D) L'allocazione non ottimale delle risorse in un mercato del lavoro vischioso. - **III. Il passaggio dalla *property rule* a una *liability rule* in un sistema ispirato al principio della *flexsecurity*.** - 10. Il peso e il significato del mutamento di sistema compiuto con la riforma del 2014-2015. - 11. Il nuovo apparato sanzionatorio in materia di licenziamenti irregolari formalmente, o dei quali il datore non riesca a provare la giustificazione in giudizio. - 12. La protezione del lavoratore *nel* mercato, ma non *dal* mercato. - 13. Il contratto e l'assegno di ricollocazione come strumenti per ridurre i periodi di disoccupazione. - 14. Le nuove norme in materia di variazione di mansioni e di distinzione tra il lavoro dipendente e le collaborazioni autonome assoggettate soltanto al codice civile. - 15. Le questioni di costituzionalità più rilevanti: a) sulla differenza di trattamento fra rapporti vecchi e nuovi. - 16. Segue: b) sull'esclusione della reintegrazione e la limitazione dell'indennizzo giudiziale. - 17. La tecnica del costo predeterminato di separazione come filtro oggettivo delle scelte imprenditoriali in questa materia.

Riferimenti bibliografici

I. Premessa

1. L'approccio di *Law & Economics* alla riforma del 2014-2015

Il tema del nostro incontro di oggi richiede che la materia – cioè la riforma dell'ordinamento del lavoro varata in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183 – venga affrontata secondo l'approccio c.d. di *Law & Economics*, che in italiano possiamo tradurre analisi economica del diritto. Secondo questo approccio, al giurista e all'economista in stretta collaborazione tra loro competono: a) l'individuazione della *ratio* economica della norma, ovvero dell'utilità che essa mira a produrre; b) la verifica sul piano teorico dell'idoneità della norma stessa a conseguire quell'utilità e l'individuazione dei costi (intesi nel senso più ampio del termine) che, sempre sul piano teorico, essa comporta, nonché dei soggetti su cui essi gravano. Compito esclusivamente proprio dell'economista è infine la verifica e misurazione degli effetti che la norma produce in concreto, nel vivo della società civile e del tessuto produttivo.

In questa relazione, dunque, mi propongo di individuare gli obiettivi perseguiti dal legislatore con la riforma, cioè quella che noi giuristi chiamiamo la *ratio* delle nuove norme, e di discutere sul piano teorico dell'idoneità di queste a conseguirli e dei relativi costi prevedibili.

Mi sembra invece assai più difficile, a un anno soltanto dall'entrata in vigore dei decreti attuativi della delega legislativa contenuta nella legge 10 dicembre 2014 n. 183, che possa essere trattata compiutamente anche la parte relativa alla verifica e misurazione degli effetti economici concreti della riforma – che peraltro esorbiterebbe dalle mie competenze di giurista –, poiché non sarebbe ragionevole attendersi che questi effetti abbiano incominciato a prodursi istantaneamente, fin dai primi mesi di sua applicazione. Basti considerare in proposito che l'aumento della propensione delle imprese medio-grandi ad assumere lavoratori in forma stabile invece che a termine passa necessariamente attraverso un mutamento del mandato conferito ai direttori del personale da consigli di amministrazione che non si occupano quotidianamente di diritto del lavoro e che talora risiedono in altri Paesi; mutamento che presuppone, poi, l'affidamento degli amministratori circa un'applicazione giurisprudenziale della nuova disciplina fedele agli intendimenti del legislatore, e circa la capacità del nuovo ordinamento della materia di superare le eventuali verifiche di costituzionalità e il mutamento degli orientamenti politici dei governi e delle maggioranze parlamentari.

2. Il dibattito in corso sui primi effetti della riforma (e qualche dato di flusso e di stock, che però su quegli effetti può dire poco)

Quello ora esposto è anche il motivo per cui considero (comprensibile sul piano politico, ma) assai poco concludente sul piano scientifico il dibattito mediatico fondato sui dati forniti mese per mese nel corso dell'ultimo anno e mezzo dall'Inps e dall'Istat, rispettivamente sull'andamento delle assunzioni e su quello dei livelli di occupazione e di disoccupazione.

Sulla base dei *dati di flusso* (numero e qualità delle nuove assunzioni) gli oppositori della riforma hanno ultimamente osservato che il forte aumento delle assunzioni a tempo indeterminato (più 46,9 per cento nel 2015 rispetto al 2014) registratosi nel primo anno di applicazione della riforma, ma non nel secondo, è probabilmente imputabile per la maggior parte non alla riforma stessa, ma al forte incentivo economico col quale essa è stata accompagnata. Osservazione, questa, che ha sicuramente una parte di fondamento, ma che non può certo costituire una conclusione del discorso, non essendo oggi disponibili dati sulla base dei quali sia possibile una analisi rigorosa di quel che è accaduto (per esempio i dati sull'andamento delle assunzioni nelle imprese che si collocano subito sopra e subito sotto la soglia dei 15 dipendenti). Per altro verso, appare evidente che il forte incentivo economico attivato per le assunzioni a tempo indeterminato attuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015 ha causato una anticipazione a quell'anno di molte assunzioni che altrimenti si sarebbero probabilmente determinate nel 2016: distorsione, questa, voluta dal Governo al fine di dare uno *shock* positivo al mercato del lavoro (un po' come il medico che applica

il defibrillatore a un organismo infartuato). Questo spiega agevolmente il "rimbalzo" negativo registratosi nel 2016 nelle assunzioni a tempo indeterminato; ma evidentemente non consente di trarne alcuna conclusione circa gli effetti prodotti dalla riforma della disciplina del rapporto di lavoro.

Ancora ragionando sugli *dati di flusso* forniti dall'Inps, la tabella che segue mostra che i saldi tra assunzioni e cessazioni di rapporti di lavoro continuano a essere fortemente positivi.

| Nuovi rapporti di lavoro subordinato costituiti e cessati da gennaio ad agosto | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| A Nuovi rapporti costituiti | 3.735.095 | 4.132.875 | 3.782.043 |
| B Cessazione di rapporti | 3.195.481 | 3.319.732 | 3.078.695 |
| A - B Assunzioni meno cessazioni | +539.614 | +813.143 | +703.384 |
| C Assunzioni <i>ex novo</i> a t. indeterminato | 866.735 | 1.199.702 | 805.168 |
| D Trasformaz. di c.a.t. in t. indeterminato | 239.530 | 310.035 | 200.208 |
| E Apprendisti trasformati a t. indeterminato NB: in questo caso l'incentivo economico non ha operato | 45.593 | 54.147 | 54.458 |
| F Cessazioni di rapporti a t. indeterminato | 1.047.759 | 1.098.084 | 1.006.531 |
| C + D + E - F Variaz. netta t. indeterminato | +104.009 | +465.800 | +53.303 |

Fonte: Inps, *Osservatorio sul Precariato - Report mensile gennaio-agosto 2016.*

Se si vuole neutralizzare l'evidente effetto di "risucchio", ovvero di anticipazione, causato nel 2015 dal forte incentivo economico, e al tempo stesso neutralizzare le oscillazioni di natura stagionale, il confronto appropriato è quello tra le assunzioni registratesi nel periodo gennaio 2015-agosto 2016 (ultimo mese per il quale i dati sono disponibili) e quelle registratesi nel periodo gennaio 2013-agosto 2014: ne emerge - sempre sulla base dei dati Inps - una differenza di 818.306 assunzioni a tempo indeterminato in più nei 20 mesi 2015-16 rispetto a quelle verificatesi nei 20 mesi 2013-2014. Se invece si confrontano le assunzioni a termine negli stessi due periodi, la differenza in aumento è di 396.356: le assunzioni stabili sono aumentate dunque molto di più di quelle a termine.

Ragionando invece *in termini di stock*, Il Governo, dal canto suo, sulla base dei dati Istat relativi alla variazione dei livelli di occupazione, osserva che, al di là delle oscillazioni mensili, dal febbraio 2014 al luglio 2016 (ultimo dato Istat disponibile) il numero degli occupati è aumentato di 585mila unità: di queste, 408mila a tempo indeterminato e 196mila a termine; e che, poiché nello stesso periodo gli occupati autonomi sono diminuiti di 19mila, l'aumento dei dipendenti è stato di 604mila unità, di cui più di due terzi stabili. E la Banca d'Italia sottolinea che, sempre in termini di *stock*, l'aumento degli occupati a tempo indeterminato prosegue, anche se a un ritmo più basso rispetto al 2015, ma comunque a un ritmo superiore all'aumento della produzione:

L'occupazione cresce più del prodotto

L'occupazione è salita a ritmi superiori a quelli del prodotto, riflettendo anche gli effetti delle misure adottate dal Governo in tema di decontribuzione e di riforma del mercato del lavoro. Nel secondo trimestre [2016 – *n.d.r.*] l'occupazione è risultata più alta dell'1,8 per cento rispetto a quella di un anno prima; il tasso di disoccupazione è sceso all'11,5 per cento (dal picco del 12,8 registrato alla fine del 2014) e la disoccupazione giovanile è ulteriormente diminuita. **Prosegue la crescita dell'occupazione a tempo indeterminato**, seppure a ritmi inferiori rispetto all'anno scorso, in connessione con il ridimensionamento degli sgravi contributivi.

(Banca d'Italia, *Bollettino economico*, 14 ottobre 2016). Anche questi dati, però, provano poco circa gli effetti della riforma, perché la variazione del livello complessivo dell'occupazione dipende dalla somma di consumi e investimenti, sulla quale l'impatto di una nuova legge non è mai istantaneo (questa variazione, del resto, a sua volta dipende anche da variabili macro che difficilmente possono essere controllate: *Brexit*, crisi connessa coi flussi migratori, instabilità delle banche, timore di collasso dell'euro ecc.). Nel caso specifico, poi, l'aumento dell'occupazione costituisce presumibilmente per una parte rilevante l'effetto dell'inversione del trend congiunturale, oltre che del forte incentivo economico attivato all'inizio del 2015 per le assunzioni a tempo indeterminato.

La realtà è che – come non mi stanco di ripetere già da prima dell'entrata in vigore delle nuove norme – questi dati pubblicati mensilmente dall'Inps sul flusso delle assunzioni, e dall'Istat sui livelli di occupazione e di disoccupazione, dicono poco circa l'efficacia della riforma. Valutazioni

attendibili in proposito potranno venire – se mai verranno – soltanto dall'analisi econometrica di dati disaggregati rilevati in relazione a un periodo di tempo assai più lungo.

Per concludere su questo punto, torno a sottolineare che la riforma è destinata a operare non soltanto meccanicamente, attraverso la modifica delle regole giuridiche, ma anche attraverso un mutamento culturale che, anch'esso, non può manifestarsi istantaneamente: mutamento che nel prossimo futuro ci si attende, innanzitutto, nei comportamenti degli imprenditori, non più scoraggiati dall'assumere a tempo indeterminato per effetto di norme e orientamenti giurisprudenziali che determinano un eccesso di protezione della stabilità del posto di lavoro rispetto alle esigenze di flessibilità nelle strutture aziendali. Mutamento che, nel prossimo futuro, ci si attende altresì nei comportamenti dei lavoratori, non più spaventati dalla possibilità di dover frequentare il mercato, ma al contrario sempre più interessati alla ricerca dell'azienda più capace di valorizzare le loro competenze: più capaci, cioè, di *usare* il mercato del lavoro. E qui avrà molto peso la parte della riforma che è ancora tutta da implementare: quella di competenza dell'ANPAL, la nuova agenzia nazionale per le politiche attive che proprio ora muove - in ritardo - i primi passi.

Fatte queste doverose premesse circa l'aumento quantitativo e il miglioramento qualitativo dell'occupazione, che ogni Governo degno di questo nome enuncia come obiettivo generale delle proprie scelte, e che nell'ultimo biennio si sono effettivamente verificati, ma dei quali non è oggi possibile affermare con sicurezza il nesso causale con la riforma del lavoro del 2014-2015, passiamo all'individuazione più precisa della *ratio* specifica delle nuove norme recate da questa riforma. Per questo è necessario mettere a fuoco la *ratio* specifica delle norme che hanno disciplinato la materia nell'ordinamento previgente.

II. La *ratio* della nuova disciplina, in rapporto ai benefici e costi economici del vecchio regime di stabilità rafforzata

3. *Una spiegazione in chiave di analisi economica del diritto della grande delusione seguita alla legge sui licenziamenti del 1966*

L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori del 1970 nacque per reazione a una delusione cocente della sinistra politica e sindacale italiana: quella per la clamorosa inefficacia della riforma dei licenziamenti del 1966, contenuta nella cosiddetta "legge della giusta causa", sulla quale il Centrosinistra aveva puntato molte delle sue carte e il mondo politico si era profondamente diviso. Era accaduto che, col trasformare l'"indennità di anzianità" fin lì prevista dal Codice civile del 1942 da indennizzo per la perdita involontaria del posto di lavoro in retribuzione differita dovuta per qualsiasi causa di cessazione del rapporto (trasformazione resa poi retroattiva da una sentenza sbagliata della Corte costituzionale), si era prodotto, sì, l'effetto di un aumento retributivo secco per tutti i lavoratori subordinati in attività, perché una indennità eventuale diventava una voce di retribuzione differita, ma si era prodotto anche l'effetto di una riduzione del costo medio del licenziamento per l'impresa. Se l'indennità di anzianità va corrisposta sempre, in tutti i casi di cessazione del rapporto, e in caso di licenziamento c'è soltanto un rischio di dover pagare un risarcimento inferiore a quell'indennità, il disincentivo a licenziare invece di aumentare si riduce.

La riduzione del costo del licenziamento era stata particolarmente sensibile nel settore impiegatizio – dove la vecchia indennità ammontava per legge a una mensilità per anno di anzianità di servizio – ed era stata compensata in modo insufficiente dall'indennizzo previsto per il caso di licenziamento ritenuto ingiustificato dal giudice (per gli impiegati questo nuovo indennizzo, non più automatico ma condizionato all'esito positivo di un giudizio, superava la vecchia indennità soltanto nei primi anni di lavoro, ma era mediamente inferiore se si considerava l'intera vita lavorativa). Risultato: nei quattro anni successivi all'entrata in vigore della legge si era avuta una percezione di irrilevanza pratica della sanzione risarcitoria introdotta per il caso di licenziamento ingiustificato. Le imprese potevano licenziare più o meno come prima, in molti casi con costi di separazione inferiori a prima.

4. *L'articolo 18 dello Statuto del 1970 come frutto della scelta di una property rule, in reazione alla inefficienza percepita della liability rule istituita nel 1966*

Con lo Statuto dei Lavoratori – uno dei capitoli principali nei programmi dei Governi di centrosinistra nella seconda metà degli anni '60 – si era quindi inteso aumentare la protezione della stabilità del posto di lavoro. Il disegno di legge del ministro socialista Brodolini, assistito dal giovane Gino Giugni, prevedeva un netto aumento dell'indennizzo dovuto in caso di licenziamento

ritenuto dal giudice ingiustificato, e la reintegrazione nel posto di lavoro, ma questa soltanto per il caso di licenziamento per motivi di rappresaglia antisindacale o di discriminazione politica. Fu poi sull'onda del movimento del '68, rafforzatosi nel '69 con l'"autunno caldo" sindacale, che un emendamento estese la sanzione della reintegrazione a tutti i casi di licenziamento irregolare o illegittimo. Si passava così da una regola che, alla luce delle elaborazioni successive di teoria generale, poteva classificarsi tra le *liability rules* (se ledi l'interesse del creditore lo devi risarcire secondo un criterio predeterminato) a una regola sostanzialmente classificabile tra le *property rules* (se ledi un diritto "proprietario", la persona che ne è titolare deve essere reintegrata nella posizione originaria garantita dall'ordinamento, salvo che essa stessa liberamente decida di rinunciarvi: su questa distinzione, in riferimento alla materia del recesso del datore, v. ultimamente F. Gandini 2012; ivi i riferimenti bibliografici essenziali). Ed effettivamente l'intendimento era quello di dar vita, almeno nelle imprese al di sopra della nuova soglia dei 15 dipendenti, a un regime di sostanziale *job property* analogo a quello vigente nel settore pubblico. Salvi eventi eccezionali e patologici, una volta costituito il rapporto di lavoro il suo titolare non doveva più, se non per propria libera scelta, trovarsi a fare i conti con il mercato del lavoro.

Le conseguenze positive di questa opzione sono immediatamente evidenti: la sicurezza economica costituisce un bene della vita molto importante; e il poter fare affidamento sulla continuità nel tempo del reddito da lavoro consente al lavoratore di spenderlo meglio. Ma la "polizza assicurativa" per mezzo della quale il lavoratore stesso acquista questa sicurezza comporta il pagamento di un premio assicurativo niente affatto irrilevante.

5. La stabilità del posto di lavoro come "polizza assicurativa" inserita nel contratto di lavoro, e il "premio assicurativo" che ne consegue, ovvero il prezzo pagato dai lavoratori per la stabilità

Per valutare l'entità di questo premio con cui un prestatore di lavoro paga al datore-assicuratore il bene della propria stabilità, basta confrontare il costo per l'utilizzatore di un'ora di lavoro di un idraulico o di un elettricista autonomo (60-80 euro) e il costo di un'ora della stessa prestazione resa in forma di lavoro subordinato regolare (30-40 euro). La sicurezza derivante dal regime di limitazione della facoltà di recesso del datore di lavoro si paga dunque, e in misura salata, con un premio assicurativo.

Entro un limite ragionevole, imporre questo scambio contrattuale è efficiente, poiché il lavoratore è normalmente meno propenso al rischio dell'imprenditore, ma il libero mercato del lavoro non potrebbe produrre la negoziazione spontanea della "polizza", per le asimmetrie informative circa il rischio che la impediscono (poiché il lavoratore conosce il proprio rischio personale di malattia/impedimento/riduzione di rendimento molto meglio dell'imprenditore, in un mercato libero da vincoli nessun lavoratore che si candidasse all'assunzione chiedendo la polizza assicurativa verrebbe assunto, perché si segnalerebbe come più a rischio di quello che non la chiede). Oltre quel limite ragionevole, la polizza assicurativa imposta per legge, con il suo effetto

depressivo sui livelli retributivi, produce una tendenza della fascia alta dei lavoratori di ciascuna categoria, cioè di quelli più sicuri di sé, a migrare verso altri ordinamenti meno protettivi o mediante lo spostamento geografico, oppure col collocarsi di propria iniziativa nell'area del lavoro autonomo anche quando il contratto di lavoro dipendente sarebbe quello più conforme al programma contrattuale effettivo. Ciò che spiega una parte del maggior tasso di lavoro autonomo che caratterizza l'Italia (intorno al 26% della forza-lavoro) rispetto al resto d'Europa (se si esclude la fascia mediterranea – Grecia, Italia, Spagna – l'incidenza media del lavoro autonomo si colloca tra il 10 e il 15%).

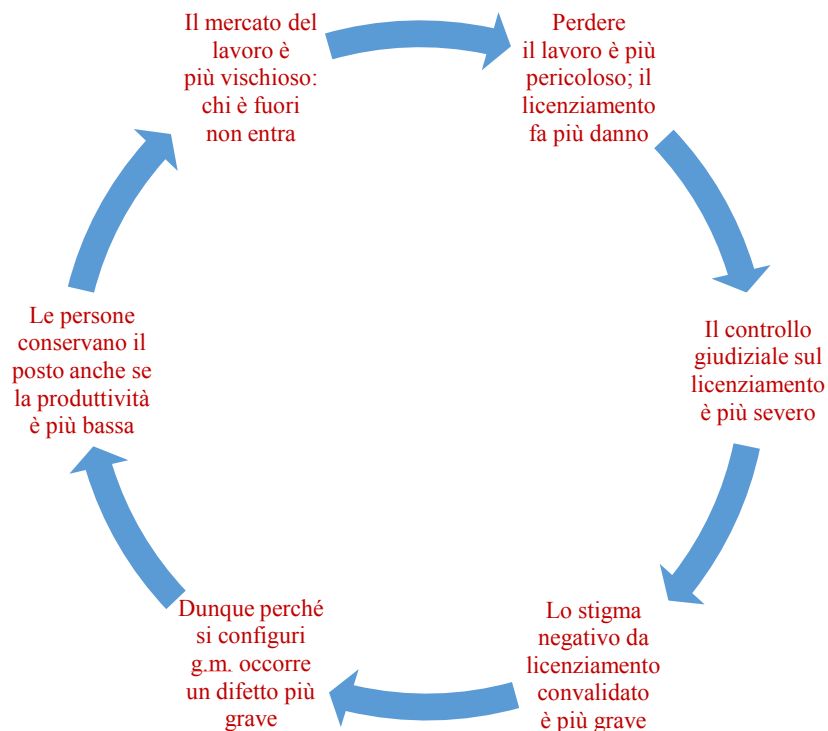
6. Gli altri costi del regime di stabilità rafforzata. A) La fuga dal lavoro subordinato

Col passare del tempo si sono determinate anche altre conseguenze non desiderabili dell'opzione per la protezione forte della stabilità del rapporto di lavoro compiuta con lo Statuto dei Lavoratori nel 1970. La prima e più vistosa è consistita, a partire dalla fine degli anni '70, in una utilizzazione sempre più diffusa da parte degli imprenditori, nella fascia del lavoro professionalmente più debole, del contratto di collaborazione coordinata e continuativa – più raramente del contratto di consulenza professionale con apertura della partita Iva, oppure del contratto di associazione in partecipazione – come strumento per costituire un rapporto di lavoro sostanzialmente dipendente non soltanto a un costo notevolmente più basso, ma anche sfuggendo alle numerose rigidità del rapporto di lavoro subordinato regolare, e in particolare alla limitazione della facoltà di recesso.

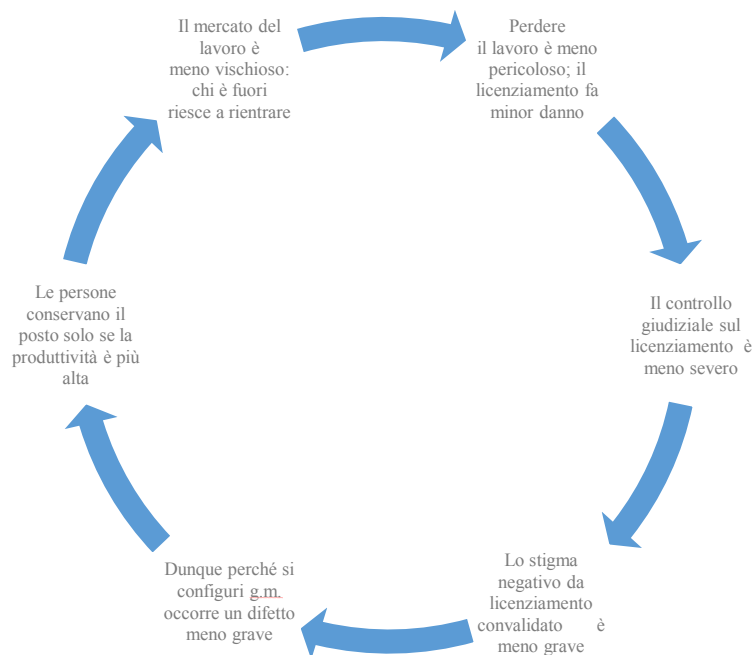
Donde il progressivo delinearsi di quel dualismo fra lavoratori protetti e non protetti che avrebbe poi connotato in modo particolarmente intenso il mercato del lavoro italiano nei decenni successivi.

7. – Segue. B) La spirale della rigidità che alimenta se stessa

Un'altra conseguenza della protezione forte della stabilità – meno vistosa, ma non per questo meno rilevante – è consistita nell'innescarsi di una "spirale della rigidità", un alimentarsi reciproco tra la vischiosità del mercato del lavoro, la sua "pericolosità" per chi perde il posto a seguito di un licenziamento, la severità dei giudici nel valutare la giustificazione del licenziamento, lo stigma negativo connesso con l'essere licenziati: motivo a sua volta di una ostilità maggiore del sistema nei confronti del licenziamento ed ulteriore incremento della vischiosità del mercato del lavoro, e quindi ancora della severità dei giudici nel settore del tessuto produttivo al quale l'articolo 18 si applica.



È questo circolo causale a produrre un fenomeno che è stato verificato e misurato: i giudici tendono ad applicare criteri più favorevoli ai lavoratori, quindi sono più propensi ad annullare il licenziamento, nelle regioni dove il mercato del lavoro funziona peggio e il rischio di disoccupazione è più elevato. Col risultato che la possibilità effettiva di licenziare, a parità di ogni altra condizione, è minore nelle regioni meridionali rispetto alle settentrionali; donde un ulteriore fattore di difficoltà nel mercato, proprio là dove esso funziona peggio (v. in proposito A. e P. Ichino, M. Polo, 1998).



8. – Segue. C) *L'abuso della Cassa integrazione: i disoccupati in freezer*

Un altro effetto dannoso di questo gioco sistemico si osserva particolarmente nella pratica – invalsa dagli anni '80 per la soluzione delle crisi occupazionali aziendali – di disporre prioritariamente la collocazione in Cassa integrazione degli ultracinquantenni, per accompagnarli – attraverso qualche anno di simulazione della prosecuzione del rapporto di lavoro – a una pensione di anzianità ottenibile per lo più intorno ai 57-58 anni di età: un'età nella quale l'aspettativa media di vita supera largamente i venti anni. L'idea sottostante a questa pratica è che la "lesione" del "diritto fondamentale" alla stabilità del posto di lavoro possa essere "risarcita" soltanto con la collocazione in Cassa integrazione in funzione di un pensionamento precoce, sulla base di una rinuncia *a priori* alla possibilità di ricollocazione del lavoratore. Nonostante che nel mercato del lavoro italiano circa un nuovo contratto di lavoro regolare ogni sei venga stipulato con un ultracinquantenne.

Un episodio recente spiega meglio di qualsiasi approfondimento teorico perché la Cassa integrazione non è lo strumento giusto per affrontare le crisi occupazionali. Nel febbraio 2015 trentasei piloti di Alitalia, in Cassa integrazione dal 2008, sono stati scoperti a lavorare per compagnie aeree straniere. Molti si sono chiesti: come è potuto accadere? Ma la vera domanda da porsi è un'altra: davvero solo trentasei? Vi è motivo di ritenere – stavo per scrivere "sperare" – che siano molti di più quelli che non se ne sono stati con le mani in mano, tra i 1500 dipendenti di Alitalia ai quali nel 2008 il Parlamento italiano promise sette anni di ammortizzatori sociali, come "risarcimento" per la perdita del posto di lavoro. A spese dei viaggiatori: quel trattamento è finanziato con una tassa di tre euro per ogni biglietto aereo acquistato in Italia. 1500 lavoratori messi in *freezer* a spese di Pantalone (tre euro di tassa su ogni biglietto aereo venduto in Italia per il finanziamento del "Fondo Volo"), senza che poi nessuno si sia più occupato di loro in alcun modo. Del resto, perché occuparsene? La Cassa integrazione ha per legge lo scopo di tener legato il lavoratore alla sua azienda: non è fatta per sostenerlo nella ricerca di una nuova occupazione. Solo che in questo caso l'azienda – la "vecchia Alitalia" – non aveva più neppure un aereo da far volare.

All'incirca la stessa cosa accade per circa mezzo milione di altri cassintegrati in giro per l'Italia. Nessuno poteva e può più ragionevolmente dubitare della necessità di voltar pagina rispetto a questo uso insensato della Cassa integrazione nelle crisi occupazionali.

9. Segue. D) *L'allocazione non ottimale delle risorse in un mercato del lavoro vischioso*

Va infine menzionato un effetto negativo del regime di *job property* tanto importante quanto poco immediatamente evidente: il peggioramento dell'allocazione delle risorse umane nel tessuto produttivo, conseguente al fatto che il lavoratore tende a stabilizzarsi nel primo posto dove

ottiene un contratto a tempo indeterminato, rinunciando – per la maggiore vischiosità del mercato e per evitare il passaggio attraverso un periodo di minore stabilità – a cercare l’inserimento in un’azienda dove le sue capacità siano meglio valorizzate.

Il “premio assicurativo” pagato dai lavoratori italiani per la maggiore sicurezza acquistata con l’articolo 18 (oltre che con la politica previdenziale molto generosa degli anni ’70, ’80 e ’90), combinato con la peggiore allocazione delle risorse e minore produttività che ne sono conseguite, contribuisce a spiegare il livello nettamente più basso delle retribuzioni lorde italiane rispetto a quelle degli altri maggiori Paesi europei che si registra lungo tutto l’arco dell’ultimo trentennio, nonostante la sempre maggiore mobilità dei capitali, dei piani industriali e delle persone in seno all’Ue.

III. Il passaggio dalla *property rule* a una *liability rule* in un sistema ispirato al principio della *flexsecurity*

10. – *Il significato e il rilievo del mutamento di sistema compiuto con la riforma del 2014-2015*

Con la riforma legislativa recata dai decreti attuativi della legge-delega n. 183/2014, e in particolare con i d. lgs. N. 22, 23 e 81, il diritto del lavoro italiano ha compiuto una svolta di rilievo probabilmente superiore rispetto a quella compiuta a fine maggio 1970 con l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori. Perché allora l'emanazione di quella legge, voluta dal Centro-sinistra come propria bandiera, segnò una tappa di grande importanza, sì, ma in un percorso che era già incominciato da tempo, con le leggi di protezione del lavoro degli anni '60: un percorso che poi proseguì nel trentennio del cosiddetto "garantismo flessibile", con alcuni temperamenti delle protezioni istituite nel decennio d'oro '60-'70, smussature, flessibilizzazioni, ma anche con alcuni rafforzamenti del sistema protettivo mediante le tecniche normative tradizionali. Con l'entrata in vigore dei primi due decreti attuativi della legge-delega n. 183/2014, nel marzo 2015, l'ordinamento italiano del lavoro cambia il proprio paradigma fondamentale: non soltanto sostituisce drasticamente la *property rule* che ha costituito fino ad allora la chiave di volta del sistema, la reintegrazione nel posto di lavoro, con una *liability rule*, cioè con la regola che limita la responsabilità contrattuale dell'imprenditore a un indennizzo di entità allineata rispetto agli standard prevalenti in Europa; ma manifesta anche, in modo inequivoco, l'intendimento di garantire la certezza per l'impresa dell'entità del costo di separazione così predeterminato riducendo al minimo possibile l'alea dell'esito del giudizio e con questa l'entità del contenzioso giudiziale, oggi in Italia patologicamente dilatato.

Da un apparato sanzionatorio che sembrava fatto apposta per generare un forte deterrente contro il recesso unilaterale del datore di lavoro proprio "assicurando" una marcata incertezza circa costi di separazione comunque molto ingenti (il costo per l'impresa di una causa persa in materia di licenziamento, nei decenni passati, in applicazione dell'articolo 18, poteva dilatarsi fino all'equivalente di molte annualità di retribuzione della persona licenziata), si passa a un apparato sanzionatorio la cui *ratio* fondamentale è, al contrario, quella di garantire il più possibile la prevedibilità del costo di separazione, quando questo si riferisca a vicende fisiologiche del rapporto, quali l'aggiustamento degli organici, il mutamento tecnologico, il mutamento organizzativo, l'esercizio del potere disciplinare. Vedremo più da vicino a suo luogo (§ 17) la giustificazione razionale della limitazione della sanzione all'indennizzo - e dell'utilizzazione dell'indennizzo stesso, il c.d. *severance cost*, come "filtro automatico" di ultima istanza delle scelte imprenditoriali - in tutti i casi in cui possa escludersi il motivo illecito del licenziamento, e la questione verta soltanto circa il grado di gravità del motivo idoneo a giustificare il recesso del datore.

11. – *Il nuovo apparato sanzionatorio in materia di licenziamenti irregolari formalmente, o dei quali il datore non riesca a provare la giustificazione in giudizio*

In funzione dell'intendimento fondamentale di cui si è detto, la nuova legge – in continuità, per questo aspetto con la legge Fornero 28 giugno 2012 n. 92 – pone questo criterio di distinzione dell'area di applicazione della sanzione indennitaria da quella della sanzione reintegratoria: la prima si attiva, di regola, nei casi in cui il giudizio negativo circa la validità del licenziamento si fonda su di una *valutazione discrezionale* del magistrato circa la congruità della giustificazione adottata dal datore con la nozione di giustificato motivo o giusta causa; la reintegrazione si applica invece quando il giudizio negativo circa la validità del licenziamento si fonda sull'*accertamento* di un fatto cui una specifica norma di legge ricollega la nullità dell'atto: discriminazione vietata, rappresaglia antisindacale, protezione della lavoratrice in occasione del matrimonio o della maternità e pochi altri casi tipizzati dalla legge.

L'entità dell'indennizzo ottenibile in giudizio nel primo caso è fissata dalla nuova norma in due mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di anzianità di servizio in azienda, con un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro. Ma lo stesso decreto 4 marzo 2015 n. 23 indica alle parti la via di una conciliazione-standard, che eviti il giudizio prevedendo il pagamento immediato di un indennizzo pari a una mensilità per anno di anzianità, con un minimo di due e un massimo di diciotto: soluzione, questa, che viene fortemente incentivata con l'esenzione totale dell'indennità dall'imposta sul reddito.

La sanzione della reintegrazione nel posto di lavoro, oltre che nei casi di nullità del licenziamento espressamente previsti dalla legge, è prevista anche nel caso in cui, a seguito di un licenziamento disciplinare, risulti direttamente provato che il fatto contestato non è mai accaduto; mentre la stessa norma esclude espressamente che la reintegrazione possa essere disposta nel caso in cui il giudice consideri il licenziamento sproporzionato rispetto all'entità della mancanza, quando questa, come fatto storico, effettivamente sussista. Questa disposizione, che come era prevedibile è stata fortemente contestata sul piano della costituzionalità, si spiega agevolmente nel nuovo quadro sistemico delineato dalla riforma: qui la reintegrazione non costituisce più lo strumento principale di protezione della persona che lavora, la cui sicurezza economica e professionale viene invece garantita soprattutto mediante il sostegno nel mercato, e non più con l'ingessatura del rapporto di lavoro. Nel nuovo sistema la reintegrazione costituisce invece la sanzione che colpisce l'imprenditore in tutti i casi di *abuso* da parte sua del potere di licenziamento della singola persona (dove per abuso si intende una cosa ben diversa dalla pura e semplice opinabilità o insufficienza di giustificazione di una scelta di gestione aziendale, quando questa si fondi su motivi in sé legittimi).

12. – *La protezione del lavoratore nel mercato, ma non dal mercato*

La svolta che si compie con l'entrata in vigore dei primi due decreti attuativi della legge-delega n. 183/2014 sta anche nello spostare il fuoco dell'attenzione del legislatore dalla protezione della continuità del lavoro e del reddito nell'azienda alla sua protezione nel mercato, con un sostegno del reddito affidabile e nei casi di difficoltà anche un servizio di assistenza intensiva. Non più, dunque, protezione *dal* mercato del lavoro, ma protezione *nel* mercato del lavoro: con un sistema

di sostegno del reddito universale, allineato anche questo ai migliori standard europei, e con un assetto profondamente rinnovato dei servizi per l'impiego.

Il nuovo sistema di sostegno universale del reddito, già impostato nelle sue linee fondamentali con la legge Fornero (n. 92/2012), ora ampliato nella durata ed esteso a tutti i disoccupati provenienti da una posizione di sostanziale dipendenza dall'azienda per cui hanno lavorato, è costituito da uno schema assicurativo che copre i primi ventiquattro mesi di disoccupazione con un trattamento pari al 75 per cento per i primi tre mesi, poi decrescente del 3 per cento ogni mese ulteriore, integrato da uno schema assistenziale di "reddito minimo di inserimento", di cui l'ASDI - l'assegno di disoccupazione destinato a coloro che hanno già usufruito interamente della NASpI - costituisce un primo mattone (sono all'esame della Commissione Lavoro del Senato i disegni di legge relativi al nuovo sistema universale di assistenza contro la povertà).

Il disegno del legislatore prevede poi che a questo "primo pilastro" del sostegno previdenziale del reddito del disoccupato se ne aggiunga un secondo, costituito dal trattamento complementare di disoccupazione negoziato in sede di contrattazione collettiva aziendale, o anche di settore. Per questa e altre forme di "welfare aziendale" la legge finanziaria per il 2016 prevede una detassazione integrale.

Quanto al nuovo sistema dei servizi per l'impiego, la scelta di fondo compiuta con la legge-delega, poi attuata sul piano legislativo con il decreto legislativo n. 150/2015, va in direzione di una forte integrazione tra sistema dei Centri per l'Impiego pubblici e agenzie specializzate private, secondo il modello sperimentato con successo in Olanda. Lo schema di questa complementarità si compendia nella nuova figura del *contratto di ricollocazione*, stipulato dalla persona interessata con l'operatore specializzato da essa stessa scelto tra quelli accreditati.

13. – Il contratto e l'assegno di ricollocazione come strumenti per ridurre i periodi di disoccupazione

Oggetto del contratto di ricollocazione è per un verso il servizio di assistenza intensiva nella ricerca della nuova occupazione, retribuito con un *voucher* proporzionato alla difficoltà di ricollocazione e pagabile per la maggior parte a risultato ottenuto, per altro verso l'impegno della persona assistita a partecipare attivamente a tutte le attività indicate dal tutor che l'agenzia le avrà affiancato, come necessarie per la più rapida e migliore rioccupazione. Il rifiuto ingiustificato, da parte della persona interessata, di partecipazione alle suddette attività, o di una occupazione possibile, verrà denunciato dall'agenzia al Centro per l'Impiego, con la conseguenza che, se il rifiuto sarà ritenuto ingiustificato, il trattamento di disoccupazione verrà interrotto. Questo consentirà, oltre che una riduzione dei tempi di disoccupazione, anche l'assoggettamento del sostegno del reddito a un regime equo di "condizionalità": perché se l'agenzia eccederà in severità nei confronti delle persone assistite, i disoccupati non la sceglieranno più; ma se eccederà invece in senso opposto, non riuscirà a ricollocare le persone che la scelgono e quindi non guadagnerà.

Il buon funzionamento del mercato del lavoro ha bisogno anche di queste forme di quasi-mercato nello svolgimento della funzione pubblica di assistenza intensiva a chi cerca una nuova occupazione.

Come è facilmente comprensibile, tuttavia, il buon funzionamento di questo nuovo strumento presuppone una netta discontinuità rispetto a una situazione, qual è quella italiana attuale, in cui chi fruisce di un trattamento di disoccupazione ha la serena certezza di poter decidere liberamente se e quando attivarsi per la ricerca della nuova occupazione, poiché nessuno controlla né il suo attivarsi né la sua disponibilità effettiva nel mercato del lavoro. In altre parole, il contratto di ricollocazione non può funzionare se non si volta pagina in modo molto netto, sul piano culturale oltre che su quello strettamente giuridico, rispetto al regime attuale caratterizzato di fatto dall'assenza di qualsiasi condizionalità effettiva del sostegno del reddito.

Sta di fatto, comunque, che questa parte della riforma non è ancora operativa: solo in questi giorni l'Agenzia centrale deputata a darle attuazione – l'ANPAL – sta muovendo i primi passi, a più di un anno dalla sua istituzione con il d.lgs. n. 150/2015.

14. – Le nuove norme in materia di variazione di mansioni e di distinzione tra il lavoro dipendente e le collaborazioni autonome assoggettate soltanto al codice civile

Un altro degli otto decreti attuativi della riforma, dedicato al cosiddetto “riordino dei contratti” (d. lgs. n. 81/2015), contiene, tra le altre, una norma che aumenta la facoltà del datore di lavoro di variare il contenuto delle mansioni del dipendente.

Lo stesso decreto contiene inoltre una norma che ridefinisce il confine tra l'area in cui si applica il diritto del lavoro dipendente e l'area delle collaborazioni autonome continuative, assoggettate soltanto al codice civile. La norma stabilisce che deve essere assoggettato al diritto del lavoro dipendente il rapporto nel quale il datore di lavoro ha il potere di stabilire il luogo e il tempo della prestazione lavorativa. In altre parole, non potrà più essere qualificato come *free lance* un magazziniere, o una segretaria di ufficio. Potrà invece continuare a essere qualificato come *free lance* un giornalista libero di lavorare dove e quando vuole.

I dati disponibili relativi al primo anno di applicazione di questa nuova norma definitoria sembrano indicare una rilevante migrazione di persone dalla posizione di collaboratore autonomo continuativo e coordinato a quella di lavoratore subordinato. Qualcuno ipotizza che, invece, il fenomeno più rilevante sia costituito dalla migrazione degli ex-co.co.co. verso il “lavoro accessorio” retribuito con i buoni-lavoro, del quale nello stesso periodo si è registrato un forte aumento; non si può, tuttavia, ignorare che i limiti drastici posti dalla legge all'utilizzazione del lavoro accessorio (retribuzione massima erogabile da ciascuna impresa di 2000 euro per prestatore nell'arco di un anno) appaiono incompatibili anche con i redditi più bassi percepiti da un collaboratore autonomo continuativo la cui prestazione non sia limitata a pochissime ore alla settimana.

15. – Le questioni di costituzionalità più rilevanti: a) sulla differenza di trattamento fra rapporti vecchi e nuovi

Il cavallo di battaglia dell'opposizione da sinistra a questa riforma è la censura di incostituzionalità per la differenza di trattamento che si instaura tra rapporti di lavoro vecchi e nuovi, in materia di disciplina dei licenziamenti. A questa censura può replicarsi osservando come, in riferimento ad

altri interventi legislativi che hanno modificato la disciplina di rapporti contrattuali di durata, la Corte costituzionale abbia ammesso sia quelli che hanno applicato la nuova disciplina soltanto ai rapporti costituiti successivamente, sia quelli che la hanno applicata anche ai rapporti preesistenti, ponendo semmai dei limiti di ragionevolezza agli interventi di quest'ultimo tipo, perché modificano d'imperio equilibri contrattuali già costituiti (¹).

Per altro verso, nel caso della riforma del lavoro è evidente la ragionevolezza della scelta di escludere dall'applicazione della nuova disciplina i rapporti già costituiti al momento dell'entrata in vigore. Basti considerare che cosa sarebbe potuta accadere se da un giorno all'altro la protezione dell'articolo 18 fosse stata rimossa per tutti i rapporti di lavoro, vecchi e nuovi insieme: il rischio sarebbe stato che il giorno dopo scattasse il licenziamento di tutte le persone il cui rapporto di lavoro presentasse un bilancio in perdita più o meno rilevante, ma che finora sono state mantenute in servizio dalle rispettive imprese proprio in virtù dell'articolo 18. A questa improvvisa intensificazione dei licenziamenti il sistema non sarebbe stato in grado di far fronte, sul piano economico, con un corrispondente aumento della spesa per i nuovi trattamenti di disoccupazione; e sul piano operativo, con i nuovi strumenti di servizio nel mercato del lavoro che la riforma prevede, in particolare con il contratto di ricollocazione, che comporta la cooperazione tra servizio pubblico e agenzie specializzate nell'assistenza intensiva a chi ha perso il lavoro. Questo nuovo sistema ha bisogno di un periodo di collaudo, che è possibile soltanto con un aumento graduale della domanda dei nuovi servizi nell'arco dei primi due o tre anni. Quella intensificazione dei licenziamenti avrebbe avuto anche l'effetto di un diffuso allarme sociale, con le conseguenti prevedibili pressioni sul Governo e il Parlamento affinché venisse sospesa l'applicazione della nuova disciplina. E questo – generando incertezza sulla stabilità del quadro legislativo – avrebbe rischiato di neutralizzare l'effetto positivo della riforma sulla propensione delle imprese a investire e ad assumere (in proposito v. G. Bertola, A. Ichino, 1995).

16. – *Segue: b) sull'esclusione della reintegrazione e la limitazione dell'indennizzo giudiziale.*

Veniamo ora al cuore della questione politica e giuridica sottesa alla riforma: quella che riguarda il passaggio da un regime nel quale il licenziamento è considerato come una "pena di morte", o comunque un fatto in sé patologico, accettabile soltanto come *extrema ratio* in situazioni-limite, a un regime nel quale invece esso è considerato come evento appartenente alla normale fisiologia della vita aziendale e anche della vita lavorativa delle persone, in qualche misura utile al fine della

(¹) Il problema si è posto, in particolare, in riferimento a interventi legislativi volti a stabilire limiti massimi di entità della retribuzione in rapporti di lavoro di determinati settori: v. in proposito, tra le numerose altre, C. Cost. 9 maggio 2013 n. 83, *GCost*, 2013, 3, 1401; C. Cost. 27 giugno 2012 n. 166, *GCost* 2012, 5, 3734. Dove non si discute affatto della legittimità di disposizioni legislative il cui campo di applicazione sia limitato ai rapporti stipulati dopo la loro entrata in vigore, come è il caso degli artt. 23-*bis* e 23-*ter* del d.-l. 6 dicembre 2011 n. 201, convertito nella legge 22 dicembre 2011 n. 214, in tema di limiti massimi di stipendio per i dirigenti pubblici o di (legittimità che è considerata pacifica), bensì della legittimità di disposizioni legislative che intervengano a modificare la disciplina applicabile a rapporti già in essere al momento dell'entrata in vigore. Ed è in relazione a questa categoria di disposizioni, non in relazione alla prima, che la Corte pone delle limitazioni, a tutela dell'affidamento delle parti circa l'equilibrio degli interessi oggetto del programma contrattuale originario.

migliore allocazione delle risorse umane nel tessuto produttivo, quindi anche per l'aumento della produttività del lavoro e della sua retribuzione.

L'argomento degli oppositori di questa scelta può sintetizzarsi così: se il giudice ritiene che il datore di lavoro abbia compiuto un atto contrario all'ordinamento, perché si inibisce al giudice stesso di sanzionare il comportamento illecito con l'eliminazione integrale dei suoi effetti, o quanto meno con una condanna risarcitoria commisurata al danno effettivamente subito dall'altra parte?

A questo argomento si può replicare, innanzitutto, osservando come sia praticamente impossibile quantificare il danno in concreto causato, caso per caso, a una persona dal licenziamento, essendo impossibile verificare la disponibilità effettiva della persona stessa per una nuova occupazione e, soprattutto, verificare la sua attivazione efficace nella relativa ricerca. Viceversa, predeterminare per legge l'indennizzo, tenendo conto anche dell'attenuazione del danno derivante dal nuovo trattamento di disoccupazione, presenta il vantaggio di evitare che la prospettiva dell'aumento del risarcimento costituisca un disincentivo per il lavoratore interessato ad attivarsi subito efficacemente per la ricerca della nuova occupazione.

17. – Segue. La tecnica del costo predeterminato di separazione come filtro oggettivo delle scelte imprenditoriali in questa materia

Ma la replica più decisiva all'argomento degli oppositori della riforma, che va al cuore della *ratio* della nuova norma in tema di sanzione contro il licenziamento ritenuto dal giudice ingiustificato, è quella che si basa sulla constatazione dei limiti della possibilità stessa del controllo giudiziale del "motivo aziendale profondo" del licenziamento.

A ben vedere, il motivo del licenziamento – anche di quello basato sulla contestazione di una mancanza del lavoratore – è sempre costituito, in ultima analisi, dall'attesa di una perdita conseguente alla prosecuzione del rapporto, in termini di costo contabile o in termini di costo-opportunità (su questa nozione, in riferimento alla materia dei licenziamenti, v. ora la lucida motivazione di Cass. 21 ottobre 2015 n. 23620): dunque un evento futuro. E un evento futuro non può essere provato in giudizio, né per mezzo di documenti, né per mezzo di testimoni: può essere oggetto soltanto di una valutazione; e di una valutazione per la quale il giudice per lo più manca della competenza tecnica e degli stessi dati necessari.

La nuova disciplina della materia, dunque, sostanzialmente sconta l'impossibilità in cui l'imprenditore normalmente si trova – salvi i casi di grave crisi aziendale conclamata – di dimostrare compiutamente in giudizio il motivo economico-organizzativo del licenziamento. In ragione di ciò essa affida la funzione di filtro delle scelte imprenditoriali in questa materia a una sorta di "costo di separazione standard", che l'imprenditore stesso deve attendersi come conseguenza del mancato accordo col dipendente circa la cessazione del rapporto, con la sola eccezione dei casi in cui, invece, la necessità del licenziamento sia così grave da essere facilmente dimostrabile in giudizio.

A questo punto saranno in molti a vedere la congruenza di questa *ratio* della nuova legge italiana con le ragioni che erano alla base del progetto di riforma dei licenziamenti presentato nel 2003 al Governo francese dagli economisti Olivier Blanchard e Jean Tirole (2003-2004).

Riferimenti bibliografici relativi agli scritti citati nel testo e ai miei scritti precedenti a questo, nei quali le argomentazioni qui proposte sono state svolte in modo più ampio e compiuto

Ho raccolto ed esposto in modo organico la costruzione del giustificato motivo oggettivo di licenziamento in termini di “perdita attesa superiore alla soglia”, quindi di valutazione prognostica circa una perdita futura derivante dalla prosecuzione del rapporto, nel **terzo volume de *Il contratto di lavoro***, nel trattato Cicu-Messineo-Mengoni, 2003, § 516. Sono poi tornato sulla questione, nell’intervento al congresso AIDLAS di Venezia del 2007, ***Le questioni aperte in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo***. Alla questione di costituzionalità del passaggio, in materia di licenziamenti, dal regime fondato su di una *property rule* a quello fondato su di una *liability rule* è dedicato il mio studio ***La Corte costituzionale e la discrezionalità del legislatore ordinario in materia di licenziamenti***, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2006, I, pp. 353-374. Sulla distinzione tra *property* e *liability rule*, originariamente proposta dall’economista statunitense G. CALABRESI, cofondatore con R. COASE del filone di studi intitolato al *Law & Economics*, v. ultimamente il bel saggio di Fabrizio GANDINI, Giudice del lavoro nel Tribunale di Roma, ***Il matrimonio forzato: brevi note su riforma dei licenziamenti ed efficienza della regola giuridica***, in *Riv. it. dir. Lav.*, 2016, I, 399-420.

La ragione politico-economica esposta nel § 15 a favore della limitazione del campo di applicazione della nuova disciplina ai rapporti costituiti dopo la sua entrata in vigore si fonda sugli argomenti esposti in G. BERTOLA, A. ICHINO, 1995 ***Crossing the River: A Comparative Perspective on Italian Employment Dynamics***, in *Economic Policy: A European Forum*, October 1995, pp. 359-415.

Il progetto di riforma elaborato su incarico del Governo francese, centrato sull’utilizzazione del *severance cost* come strumento per “internalizzare” i costi sociali del licenziamento e quindi come “filtro automatico” delle scelte imprenditoriali in questa materia, è esposto in O. BLANCHARD, J. TIROLE, ***Profiles of reform of employment protection regimes***, 2003; pubblicata in Italia dalla *Riv. it. dir. lav.* sotto il titolo ***Profili di riforma dei regimi di protezione del lavoro***, 2004, I, pp. 161-211.

Per una prima ricostruzione della disciplina limitativa dei licenziamenti in termini di polizza assicurativa inserita nel contratto di lavoro subordinato, con una valutazione del costo prevedibile del licenziamento nel vecchio regime di tutela reale, v. il capitolo V del mio ***Il lavoro e il mercato***, 1996. Sul modo in cui l’apparato sanzionatorio delineato dall’articolo 18, combinato con gli orientamenti di una parte della giurisprudenza del lavoro, tende a generare un regime di sostanziale *job property*, rinvio alle osservazioni e considerazioni proposte nei capitoli terzo e quarto di ***Inchiesta sul lavoro, 2011***, e nel primo capitolo de ***Il lavoro ritrovato***, 2015: ivi anche una antologia delle più recenti e clamorose tra le “sentenze paradossali” che nell’arco di mezzo secolo hanno contribuito ad aumentare a dismisura l’incertezza dell’esito del giudizio in tema di giustificato motivo di licenziamento, soggettivo e oggettivo.