

Intervento introduttivo di Pietro Ichino al seminario promosso dallo Studio Ichino Brugnatelli e Associati Milano, 23 novembre 2018

Il contenuto essenziale della sentenza

- Nella definizione dell'apparato sanzionatorio in tema di licenziamenti il legislatore è libero di scegliere tra *property rule* e *liability rule*
- La misura massima dell'indennizzo prevista dal d.lgs. n. 23/2015 è ragionevole e congrua rispetto alla funzione che esso deve svolgere
- Al legislatore non è consentito determinare rigidamente l'entità dell'indennizzo in relazione all'anzianità del lavoratore licenziato
- La misura minima dell'indennizzo prevista dal d.lgs. n. 23/2015 non è ragionevole né congrua rispetto alla funzione che esso deve svolgere
- È consentito differenziare la disciplina dei licenziamenti *ratione temporis* in funzione di obiettivi ragionevoli di politica del lavoro

Sul collegamento indennizzo/anzianità: il diverso giudizio della Corte francese

Sentenza 5 agosto 2015 del Conseil constitutionnel:

 «è legittima la norma che correla l'indennizzo all'anzianità del lavoratore licenziato»



Il Conseil constitutionnel francese

 «è illegittima la norma che differenzia l'indennizzo in relazione alle dimensioni dell'impresa, perché determina una disparità irragionevole tra situazioni nelle quali il danno per il lavoratore è identico»

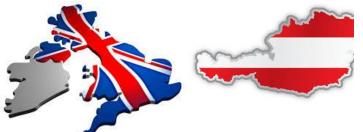
«L'indennizzo deve risarcire il danno patito in concreto dal lavoratore licenziato»

Fattori che determinano l'entità del danno in ciascun caso:

- condizioni del mercato del lavoro entro il raggio di mobilità della persona
- livello e tipo della sua professionalità
- sua età e suoi carichi di famiglia
- intensità dell'impegno che essa profonde nella ricerca dell'occupazione
- ampiezza della sua disponibilità ad accettare occasioni di lavoro diverse
- quantità e qualità dell'assistenza di cui essa può disporre nella ricerca
- entità e durata del trattamento di disoccupazione assicurato

Il motivo per cui in nessun Paese europeo l'indennizzo è correlato al danno in concreto

- Le ragioni macroeconomiche che sconsigliano di correlarlo alle condizioni del mercato del lavoro locale o regionale
- Le ragioni microeconomiche che sconsigliano di correlarlo alle condizioni personali della persona interessata (età, carichi, professionalità)
- L'impossibilità di correlarlo all'impegno profuso dalla persona interessata nella ricerca della nuova occupazione
- La ragione logica che sconsiglia di correlarlo al livello del sostegno del reddito e dei servizi di assistenza nel mercato















Nella disciplina della materia è ragionevole vietare al legislatore ordinario

di tenere conto di tutte queste ragioni, delle quali hanno invece tenuto conto i legislatori di tanti altri Paesi?

La differenziazione della disciplina applicabile ratione temporis

• La Corte ammette la ragionevolezza della differenziazione instauratasi con il d.lgs. n. 23/2015, in considerazione degli obiettivi di politica del lavoro (tutti riferiti alle nuove assunzioni) che il legislatore intendeva conseguire...

• ... ma ora, in conseguenza della sua sentenza, si è determinata una differenziazione ancora più marcata e questa volta priva di quella giustificazione

