



# L'INCERTA FINE DEL REGIME ITALIANO DI *JOB PROPERTY*

Relazione di Pietro Ichino  
al Convegno promosso da  
**Meeting International**  
Stresa – 4 aprile 2019

# Lo scopo della riforma del 2012-2015

- Sostituire al **regime fondato su di una *property rule*** ...
  - reintegrazione nel posto se il giudice non approva l'operato dell'imprenditore
- ... un **regime fondato su di una *liability rule***
  - *responsabilità* limitata a un **indennizzo** di entità predeterminata crescente con il crescere dell'affidamento reciproco tra le parti



Elsa Fornero



Giuliano Poletti

- Accompagnare la riforma dei licenziamenti con un **sostegno efficace alle persone nel mercato del lavoro...**
- ... applicabile **in tutta l'area del lavoro dipendente**

# Il criterio fondamentale che determina l'indennizzo o la reintegrazione

## L'idea

(enunciata nella L. n. 92/2012, per lo più disattesa in sede di applicazione giudiziale, poi rafforzata nel d.lgs. n. 23/2015)



è che la sanzione indennitaria operi in tutti i casi in cui al giudice spetta una **valutazione discrezionale** circa la congruità della motivazione del licenziamento...

... mentre la reintegrazione scatta solo nei casi in cui l'invalidità del licenziamento dipende dall'**accertamento di un fatto** (discriminazione, maternità, matrimonio, radicale insussistenza del fatto, ecc.)

# Il contenuto essenziale del d.lgs. n. 23/2015

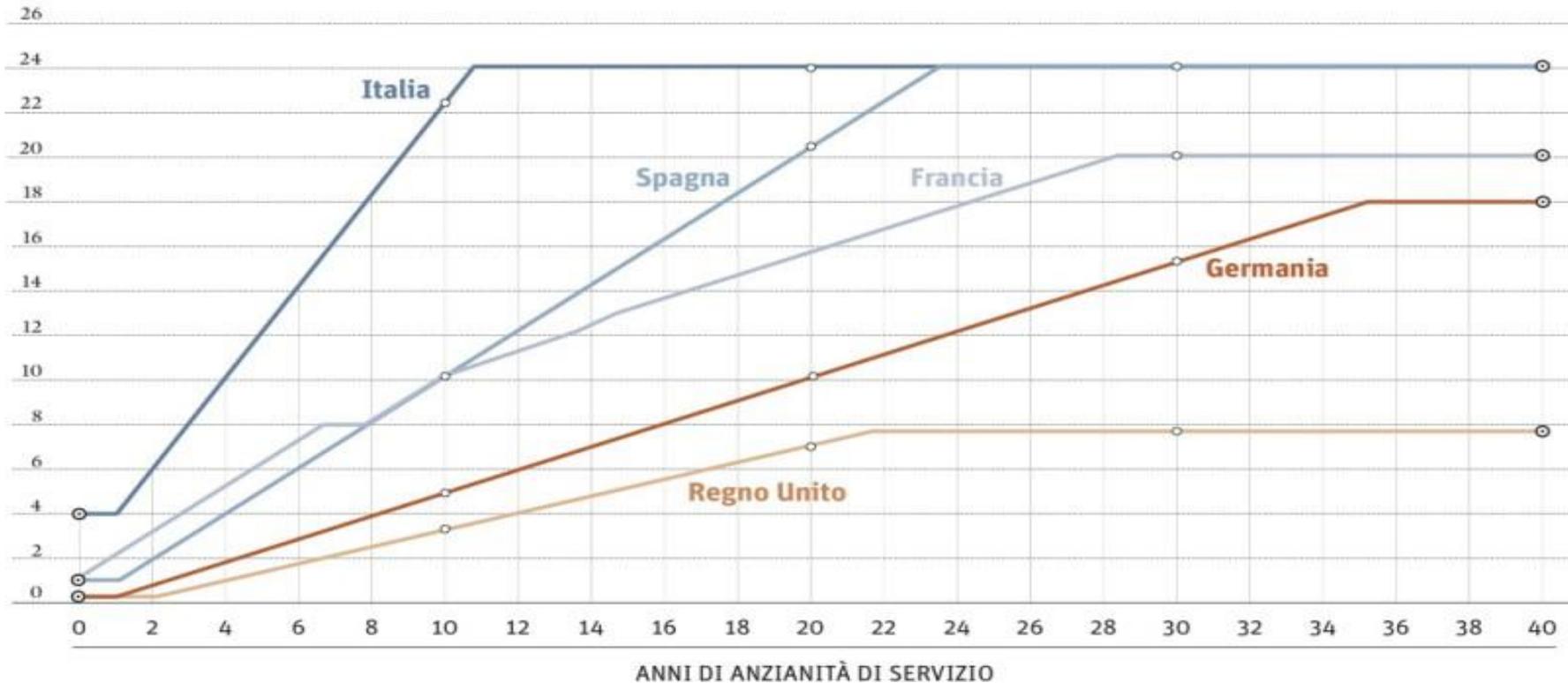
- La regola generale definisce la responsabilità del datore in **termini esclusivamente indennitari** ...
  - in caso di difetto del motivo, il giudice condanna a **2 mensilità per anno** di anzianità, **min 4 max 24**
- ... puntando su di una **soluzione conciliativa standard** fortemente incentivata, secondo il modello tedesco: il datore offre **1 mensilità per anno, min 2 max 18**; se il lavoratore accetta, il caso è chiuso
- Un **costo di separazione-standard allineato** con quello di Francia, Spagna, Germania, e più alto di quello di G.B.



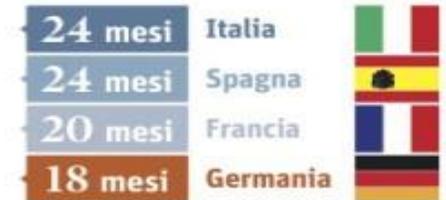
# Il quasi-allineamento del *severance cost* italiano rispetto a quello dei principali Paesi europei (2015)

## Il confronto internazionale

Rapporto tra anzianità di servizio e mensilità di retribuzione dovute come indennità risarcitoria (scala sinistra)



### Indennità massima



7,8 mesi Regno Unito

È previsto un massimo di indennità, ossia quante £ devono corrispondere a una mensilità

# Un esito della riforma del 2012-2015 è la drastica riduzione del contenzioso giudiziale

La diminuzione del peso della valutazione discrezionale del giudice **corregge l'anomalia del tasso elevatissimo del contenzioso giuslavoristico italiano** →

Le cause di lavoro  
In Italia nel settore privato  
PROCEDIMENTI ISCRITTI A RUOLO IN MATERIA DI LAVORO

	2012	2013	2014	2015	2016	Var. % nei 5 anni
Categoria e qualifica	1.627	1.508	1.520	1.486	1.307	-19
Mansioni	1.346	1.326	1.222	1.062	1.248	-7
Retribuzione	52.644	51.923	47.131	41.368	39.293	-25
Sanz. discipl. minori	1.440	1.184	1.237	1.229	1.364	-5
Trasferimento	472	498	514	540	668	41
Trasfer. azienda	470	407	444	360	324	-31
Dimissioni	389	387	424	331	295	-24
<b>Tot. Parziale</b>	<b>58.388</b>	<b>57.233</b>	<b>52.492</b>	<b>46.376</b>	<b>44.499</b>	<b>-23</b>
Contratto a termine	8.019	4.363	2.867	1.789	1.246	-84
Lavoro interinale	1.376	633	430	251	280	-79
Licenziam. collettivo	901	552	462	403	279	-69
Lic. g.m.o.*	7.535	5.952	4.615	3.493	3.298	-56
Lic. disciplinare	3.665	2.432	1.494	1.050	1.040	-71
Lic. giusta causa	5.641	3.522	2.492	1.966	2.151	-61
Licenz. Dirigente	455	506	338	295	286	-37
<b>Tot. Parziale</b>	<b>27.592</b>	<b>17.960</b>	<b>12.698</b>	<b>9.247</b>	<b>8.580</b>	<b>-69</b>
<b>TOTALE</b>	<b>123.156</b>	<b>110.259</b>	<b>98.016</b>	<b>85.460</b>	<b>82.514</b>	<b>-33</b>

# 2018: una inversione di marcia



Luigi Di Maio

- Il «**decreto Dignità**», n. 87/2018 **aumenta del 50% l'indennizzo** per il licenziamento ritenuto dal giudice ingiustificato: da 2 a 3 mensilità per anno di anzianità, con il minimo di 6 mensilità e il massimo di 36

- La **sentenza della Corte costituzionale n. 194**
  - **conferma il passaggio a un regime fondato su di una *liability rule***
  - **però svincola l'indennizzo dall'anzianità di servizio**, affidando al giudice di stabilirlo in relazione al danno accertato nel singolo caso



# Col d.-l. n. 87/2018 e la sentenza n. 194/2018 la disciplina italiana dei licenziamenti torna a disallinearsi in parte rispetto al resto della UE



- Il **severance cost italiano** torna a essere fortemente più elevato rispetto agli altri maggiori Paesi UE: da 6 a 36 mensilità...
- ... con conseguente **ritorno a un contenuto assicurativo molto elevato** del rapporto di l.
- Aumenta anche l'**incertezza circa l'esito del giudizio**, da cui ci si deve attendere un nuovo **aumento del contenzioso** giudiziale: un'altra anomalia italiana che rischia di tornare fuori

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



Il Conseil constitutionnel francese

La sentenza del *Conseil constitutionnel* (2015) dice l'esatto inverso rispetto alla Corte cost. italiana:

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

# Il contenuto essenziale della sentenza C. cost. n. 194/2018



La Corte costituzionale

- 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, però, **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
- (però poi il dispositivo è formulato in modo tale che la misura minima dell'indennizzo – 6 mensilità – di fatto rimane)

# «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

- Diverse **ragioni macroeconomiche** sconsigliano di correlarlo alle condizioni del mercato del lavoro locale o regionale
- altre **ragioni microeconomiche** sconsigliano di correlarlo alle condizioni personali della persona interessata (età, carichi, professionalità)
- è, d'altra parte, **impossibile correlarlo all'impegno** profuso dalla persona interessata nella ricerca della nuova occupazione
- e c'è una **ragione logica** che sconsiglia di correlarlo al livello del sostegno del reddito e dei servizi di assistenza nel mercato



Se in tutti questi Paesi le ragioni ora esposte hanno indotto i legislatori a non correlare l'indennizzo al «danno accertato in concreto»...

... è ragionevole vietare

al nostro legislatore ordinario

di tenere conto di queste stesse ragioni,

adottando una disciplina della materia

analoga a quella vigente

in questi Paesi a noi molto vicini?



# Grazie dell'attenzione

Queste slides possono essere scaricate  
dai siti [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)  
e [www.ichinobrugnatelli.it](http://www.ichinobrugnatelli.it)

