



IL LICENZIAMENTO PER MOTIVO ECONOMICO dopo le sentenze costituzionali n. 194/2018 e n. 59/2021

*Intervento introduttivo di Pietro Ichino
al Convegno promosso
dalla Sezione umbra del*

*Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro
Perugia, 28 maggio 2021*



Nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento

La sola definizione unitaria che io sappia darne:

Il g.m.o. è una *perdita attesa* dall'imprenditore come conseguenza dalla prosecuzione del singolo rapporto di lavoro (in termini sia di **costo contabile** sia di «**costo opportunità**») superiore rispetto a una **soglia massima** ragionevolmente accollabile all'impresa

Si può ovviamente dissentire da questa definizione; ma allora occorre proporre un'altra, che per ora nessuno ha dato

N.B. G.m.o. non può essere perdita *già verificata*!



La sent. della Cassazione n. 25201/2016 conferma questa nozione di g.m.o.



*«Ai fini della legittimità del licenz. individuale per g.m.o., l'andamento economico negativo dell'azienda nel suo complesso **non costituisce un presupposto** fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare [...]»*

... perché quello che conta essenzialmente è la **perdita attesa dalla prosecuzione del singolo rapporto**

È coerente con questa definizione del g.m.o.
anche la scelta della *liability rule*

La scelta del legislatore del 2012-2015:
trasformare la norma sui licenziamenti da
property rule* in una *liability rule (salvo che
nel caso di violazione di un diritto assoluto
del lavoratore)...

... si sposa perfettamente con la nozione proposta di g.m.o.:
l'imprenditore licenzia quando la perdita attesa è superiore al
***severance cost* prestabilito**



Guido Calabresi, uno dei padri del
Law & Economics



La sentenza costituzionale n. 194/2018

La Corte accoglie la censura riguardante l'**inadeguatezza dell'indennizzo minimo**: l'effetto della sentenza è un **aumento medio della soglia**

La Corte attribuisce al Giudice il compito di **stabilire caso per caso la soglia della perdita attesa**, in relazione al danno concreto

Resta però confermato il **passaggio dalla *property rule* alla *liability rule***

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 giudizio esattamente inverso della Corte francese

Sentenza 5 agosto 2015 del *Conseil constitutionnel*:

- «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 Conseil constitutionnel francese

«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

La sentenza costituzionale n. 59/21 sulla legge Fornero (n. 92/2012)

Dichiara irragionevole la disparità di trattamento istituita da questa legge tra il caso di inesistenza del g.m.o. e il caso di inesistenza del g.m.s., considerati identici ...



Elsa Fornero, ministro del Lavoro proponente della legge n. 92/2012

... quindi **parificando la disciplina** del g.m.o. a quella del g.m.s.

Anche nel caso di inesistenza del g.m.o., dunque, ora il giudice è **tenuto a disporre la reintegrazione**

In realtà le due fattispecie sono molto diverse

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

L'accertamento di **colpa** o **dolo** è compito tipicamente proprio della giurisdizione...



... e qui si applica una **presunzione di innocenza**

LICENZIAMENTO ECONOMICO

La perdita attesa è oggetto di una **previsione** di natura economica più che di un **accertamento giuridico**...

... e la valutazione che implica una ingerenza del giudice in un **campo in linea di principio riservato all'imprenditore**



A queste differenze la Corte non ha attribuito alcun peso

Sulla discrezionalità del giudice le due sentenze compiono scelte opposte

La n. **194/2018** considera **incostituzionale**
privare il giudice della discrezionalità nella
determinazione della sanzione caso per caso



La prof. Silvana Sciarra
estens. di entrambe le
sentenze costituzionali

Perché dunque la n. **59/2021**, decidendo di sopprimere
una differenza fra discipline, le parifica in direzione di
una **compressione della discrezionalità** del giudice?



Grazie per la vostra attenzione

Queste slides si possono scaricare dal sito

www.pietroichino.it

Per una esposizione compiuta della teoria del g.m.o. come «soglia di perdita attesa» rinvio al terzo volume del mio trattato *Il contratto di lavoro*, Giuffrè, 2003, cap. XVI e ai saggi successivi sullo stesso tema, tutti disponibili (mediante la parola-chiave *licenziamenti*) anche nell'**Archivio** dei miei scritti accessibile dal sito www.pietroichino.it

