

Il valore simbolico della disciplina del licenziamento

Stefano Giubboni, *Anni difficili. I licenziamenti in Italia in tempi di crisi*, Giappichelli Editore, Torino 2020

Parole chiave

Reintegrazione, statuto dei lavoratori, riforma Fornero, jobs act

Roberta Bortone è stata professoressa di Diritto del lavoro presso la Sapienza-Università di Roma (r.bortone@lavoroediritto.it)

Negli ultimi 20 anni, le sanzioni contro i licenziamenti illegittimi sono diventate spesso oggetto di uno scontro ideologico, che ha portato a una sovrapposizione di interventi normativi, nel cui intreccio è difficile districarsi perfino per i giuristi più attenti. Per comprenderne appieno la portata, bisogna partire da molto lontano, dal 1970, allorché l'art. 18 della legge n. 300, meglio conosciuta come "Statuto dei lavoratori",

a conclusione delle disposizioni che per la prima volta sancivano la piena libertà sindacale in fabbrica, introdusse la reintegrazione nel posto di lavoro come sanzione contro il licenziamento illegittimo: da quel momento, nelle aziende di dimensioni medio-grandi ogni licenziamento dichiarato illegittimo dal giudice avrebbe comportato la condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro e il pagamento di un'indennità di

solito coincidente con le men-
silità non lavorate per il periodo
dal licenziamento alla sentenza.
Insomma, fin dall'inizio, l'art. 18
è stato intimamente collegato alla
tutela della libertà sindacale.

Nel corso degli anni successivi,
e soprattutto da quando si comin-
ciò a ragionare di flessibilità del
mercato del lavoro, la disciplina
dei licenziamenti cominciò ad
essere additata come insostenibi-
le fattore di rigidità, e fu messo
sotto attacco quell'art. 18 che nel
1970 aveva rappresentato la mas-
sima tutela della libertà sindaca-
le. In realtà, nel corso degli anni
la norma si era fatta carico anche
di peccati non suoi: infatti, i mag-
giori problemi di applicazione
non nascevano tanto dall'obbligo
di reintegrazione, giacché quasi
mai il lavoratore licenziato ingiu-
stamente vuole riprendere davve-
ro il proprio posto di lavoro, ma
piuttosto dal tempo che trascor-
reva tra il licenziamento e l'atto
introduttivo della controversia
giudiziaria, al quale si aggiungeva
poi quello di un processo che du-
rava davvero molto. In definitiva,
nella maggior parte dei casi, tra
il licenziamento e la sentenza di
condanna passavano diversi anni,

con la conseguenza che l'indenni-
tà che il datore di lavoro era con-
dannato a pagare superava spesso
le sue capacità finanziarie.

Così, nel 2001 fu Berlusconi a
tentare per la prima volta un vero
e proprio affondo contro l'art. 18,
ma il suo tentativo non produsse
effetto, perché la norma fu difesa
con grandi manifestazioni sinda-
cali e non fu toccata, a differenza
di quanto accadde per altri inter-
venti di flessibilizzazione del mer-
cato del lavoro. Fu la c.d. Riforma
Fornero, la legge n. 92 del 2012, a
riscrivere pressoché integralmen-
te l'art.18 dello Statuto dei lavo-
ratori, con una disposizione che
limita l'ambito di applicazione
della reintegrazione e allo stesso
tempo mette paletti quantitativi
precisi all'indennità risarcitoria.
A questa normativa, scritta in
modo tale che aveva fatto nasce-
re molti dubbi interpretativi, si
sono aggiunte poi quella derivan-
te dall'introduzione del contrat-
to di lavoro a tutele crescenti (il
Jobs Act, cioè il D. L.gs. n. 23 del
2015), il c.d. decreto dignità (il
D. L. n. 96 del 2018) e pronunce
della Corte costituzionale. Infine,
bisognerebbe tener conto anche
delle disposizioni temporanee in

tema di licenziamento contenute nei più recenti interventi normativi collegati alla pandemia in atto.

Credo sia evidente, già da questo frettoloso racconto, quale impresa difficile sia il descrivere l'attuale disciplina delle sanzioni contro i licenziamenti illegittimi, i cui dettagli si prestano a tanti dubbi da far di certo felici gli avvocati, che si possono sbizzarrire nel trovare la soluzione più adatta al loro caso, ma di certo non i lavoratori licenziati. Qui mi basta dire che i successivi interventi legislativi hanno molto ridotto la portata originaria dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, sia perché ne hanno limitato l'applicazione a più ristrette ipotesi di licenziamento illegittimo soprattutto per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del *Jobs Act*, sia perché sono posti limiti al calcolo dell'indennità risarcitoria, benché la Corte costituzionale ne abbia cancellato la determinazione puramente meccanica contenuta nei testi legislativi.

All'arduo compito di sviscerare i problemi interpretativi non si sottrae invece Stefano Giubboni con il suo *Anni difficili. I licenziamenti in Italia in tempi di*

crisi, pubblicato da Giappichelli Editore nel 2020. Il volume è destinato agli studenti e raccoglie alcuni saggi, quasi tutti già pubblicati ma ampiamente rimaneggiati, "in uno sforzo ricostruttivo e divulgativo intermedio tra il taglio inevitabilmente sintetico del manuale e l'approfondimento specialistico del trattato, che offrisse agli studenti un punto di vista sufficientemente ampio e articolato" (p. XI). Non sono qui per entrare nel dettaglio dei problemi interpretativi, ma segnalo che bene fa Giubboni a individuarne alcune grandi macro-aree.

La prima è collegata al D. Lgs. n. 23 del 2015, definito "baricentro normativo e insieme manifesto politico-ideologico del *Jobs Act*", al suo intervento sul meccanismo di calcolo dell'indennità risarcitoria considerato ispirato a "riduzionismo economicistico" (p. 1), e ai successivi aggiustamenti ad opera del "decreto dignità" e della Corte costituzionale. Le altre macro-aree interpretative sono quella connessa al licenziamento disciplinare, quella del lavoro pubblico, la tematica del licenziamento imputato a sopravvenuta inidoneità alla mansione, a quello

per giustificato motivo oggettivo e infine ai licenziamenti collettivi. Rispetto a ciascuno di questi temi, Giubboni mette in luce tutti i dubbi interpretativi che si pongono con riferimento a disposizioni normative di difficile lettura perfino per gli addetti ai lavori, e analizza in modo puntuale e approfondito tutte le posizioni interpretative avanzate dalla dottrina e le soluzioni adottate dalla giurisprudenza.

Accanto a questi aspetti di completezza ricostruttiva, tuttavia, mi piace mettere in risalto un approccio non comune nel panorama della letteratura giuslavoristica e cioè la particolare attenzione dell'Autore alla realtà sovranazionale. Questa attenzione emerge bene già nel collegamento con il diritto dell'Unione europea, utilizzato nell'esaminare i problemi relativi alla sopravvenuta inidoneità del lavoratore alla mansione, messi giustamente in correlazione con la disciplina europea antidiscriminatoria. Qui Giubboni dimostra una sensibilità non particolarmente diffusa tra i giuristi italiani, per molti dei quali la ricca normativa antidiscriminatoria derivata dal diritto

europeo rappresenta una materia marginale da rinchiudere nel ghetto delle questioni di genere o della disabilità.

Ma è soprattutto nell'ultimo capitolo del volume, dedicato a quello che l'Autore definisce il "crogiolo delle tutele multilivello" (p.175), che emerge con chiarezza questa particolare sensibilità. In quest'ultima parte del volume, l'Autore auspica una radicale riforma normativa della materia, muovendo proprio da considerazioni relative alla decisione adottata dal Comitato europeo dei Diritti sociali (CEDS) nel 2019 e da una visione di legittimità dell'attuale disciplina sia rispetto al Diritto dell'Unione europea sia della Costituzione. Infatti, il CEDS (composto da 15 esperte/i indipendenti e che decide sulla legittimità delle normative nazionali rispetto alla Carta sociale europea), su ricorso della CGIL, ha stabilito che l'attuale previsione dell'indennità risarcitoria come sanzione contro i licenziamenti illegittimi contrasta con l'art. 24 della Carta sociale europea, secondo il quale, dove non sia prevista la reintegrazione, deve essere prevista un'adeguata compensazione.

A ciò, Giubboni aggiunge alcuni dubbi di legittimità costituzionale che fanno sempre riferimento alla normativa sovra-nazionale, e cioè alla Carta dei Diritti fondamentali (CDF).

Tuttavia, l'Autore giunge alla conclusione che questi spunti non possano avere un impatto diretto sulla disciplina italiana, ma sottolineo anche come questi aspetti siano ulteriore segno della necessità

di una “radicale e organica riforma della disciplina delle conseguenze sanzionatorie del licenziamento illegittimo” (p. 185). Pur concordando in pieno con questo auspicio, ritengo che purtroppo – concentrati come siamo sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – non sarà questo il tempo per ottenere riforme legislative organiche della materia.