

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

Continua a pesare sul mercato del lavoro italiano la maledizione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori anche se, fortunatamente, non appare più in grado di suscitare le emozioni e di generare i conflitti del passato, anche recente. È di questi giorni la pubblicazione delle motivazioni relative alla sentenza 194/2018 della Corte Costituzionale che modifica l'art.3, comma 1, del dlgs 23 del 2015 nella parte in cui predetermina la misura del risarcimento al lavoratore nel caso di licenziamento cui non venga riconosciuta, in sede di giudizio, una adeguata giustificazione. In particolare, la Consulta ritiene che la norma non corrisponda ai principi di eguaglianza e ragionevolezza in quanto proporziona rigidamente alla sola anzianità di servizio la definizione di quanto spetta al lavoratore senza tenere conto di altre circostanze come la dimensione occupazionale e produttiva dell'impresa o il comportamento delle parti.

La decisione appare motivata dalla volontà di garantire non solo una maggiore tutela a chi deve cercare una nuova occupazione ma soprattutto una più pesante deterrenza nei confronti dell'impresa affinché ponderi adeguatamente le motivazioni del licenziamento. La sentenza è ragionevolmente destinata a compromettere l'unico effetto positivo della norma che era consistito nella maggiore propensione all'accordo tra le parti. La forte discrezionalità rimessa al giudice del lavoro incoraggerà ulteriormente una giurisprudenza già fortemente "creativa" e imponderabile.

Eppure la dottrina economica internazionale ha sempre riconosciuto il nesso tra *hiring and firing*, ovvero la maggiore o minore propensione ad assumere che può essere indotta dalla regolazione del licenziamento ingiustificato. Influyente è sempre stata la certezza e la prevedibilità della sanzione perché l'incertezza non favorisce la vocazione imprenditoriale a crescere. Così come la tempestività della risoluzione di ogni contenzioso aiuta entrambe le parti e incoraggia a non diffidare dell'incremento occupazionale. Peccato che i ministri succedutisi negli ultimi anni non abbiano voluto adottare il semplice decreto ministeriale che avrebbe potuto attivare il conveniente arbitrato "per equità" introdotto dalla legge 183/2010.

Il mio canto libero - Hiring and firing

Ora, comunque, non resta che dedurre da questa sentenza un rinnovato impegno per organizzare finalmente mercati del lavoro territoriali fluidi perché sostenuti da molte e variegate opportunità di ricollocamento grazie alla offerta di percorsi di continua riqualificazione professionale. E confidare che in tali contesti le parti per prime siano interessate a concludere accordi tempestivi e reciprocamente soddisfacenti nel momento in cui si interrompe il rapporto di reciproca fiducia. Va da se che tutto si realizza più agevolmente in economie che crescono, ove nessuno è interessato a frenare le dinamiche che in esse si generano.

Maurizio Sacconi

Chairman ADAPT Steering Committee

 @MaurizioSacconi

Scarica il **PDF** 