

Le ombre della Riforma Fornero sui licenziamenti

di Rosita Zucaro

Con la recente riforma del mercato del lavoro è stato perseguito l'obiettivo di contrastare, da una parte, gli usi elusivi di obblighi contrattuali e fiscali degli istituti esistenti e dall'altra di adeguare la disciplina in materia di licenziamenti al mutato contesto economico. Lo strumento attuativo è stato individuato nella realizzazione di uno scambio: ridurre la "cattiva" flessibilità in entrata a fronte della sconfessione di un tabù, quello sull'immodificabilità dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori¹. L'intervento in materia di flessibilità in uscita, però, è stato definito più che una svolta storica, un compromesso. Dall'analisi generale della Riforma Fornero in materia di flessibilità in uscita si evince, infatti, una discrasia tra l'intento dichiarato dal Legislatore di voler arginare la discrezionalità del sindacato giurisdizionale e il risultato in concreto realizzato: una tale complessità applicativa da comportare un'evidente rischio di *vulnus* al principio della certezza del diritto con conseguenti delicate ripercussioni sulla tutela delle posizioni in campo. Viene disciplinato un sistema articolato di tutele, caratterizzato dalla considerazione di differenti potenziali vizi dell'atto di recesso, cui risultano correlate determinate tipologie sanzionatorie.

In tale contesto anche il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, non è stato modificato nella sua nozione, cristallizzatasi poi in diritto vivente, attraverso l'interpretazione giurisprudenziale, ma relativamente al regime, distinguendo ipotesi cui discende una tutela reale "debole" da quelle che contemplano la mera tutela obbligatoria. Viene reintrodotta, inoltre, esclusivamente per questa tipologia di recesso, il tentativo obbligatorio di conciliazione dinanzi alle Commissioni provinciali di cui all'art. 410 Cod. Proc. Civ., che contrariamente al passato diviene preventivo, cioè da attuare nel momento in cui il datore di lavoro intenda intimare un licenziamento per motivi oggettivi e, quindi, prima che esso abbia effetto. Su tale procedura un dettagliato esame, comprensivo di un'attenta analisi dei chiarimenti operativi, contenuti nella recente Circolare del Ministero del lavoro del 16 gennaio 2013 n. 3, è rinvenibile nel contributo di Pierluigi Rauseri, da cui emergono perplessità circa un reale effetto deflattivo del contenzioso.

Interpretazioni importanti si traggono poi dalla prima giurisprudenza in materia. Nello specifico, l'ordinanza del Tribunale di Milano del 28 novembre 2012, ha individuato nella violazione dell'obbligo *repêchage* una delle ipotesi in cui il giudice, se pur accertata la mancata ricorrenza degli estremi del giustificato motivo oggettivo, irroga la sanzione risarcitoria e non la reintegra. Si attendono, quindi, i prossimi pronunciamenti per iniziare a delineare un più solido quadro interpretativo. Appare realistico, però, affermare che la nuova disciplina in materia di licenziamenti potrebbe comportare non pochi contrasti giurisprudenziali.

Rosita Zucaro

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

¹ Sul punto si veda F. CARINCI, M. MISCIONE, *Presentazione. La "Riforma Fornero" (l. n. 92/2012)*, in Commentario alla "Riforma Fornero", Supplemento a DPL, 2012, 33.