www.bollettinoadapt.it, 10 gennaio 2012

Gli interrogativi sul licenziamento posti dalla legge n. 92/2012

di Roberta Caragnano e Rosita Zucaro

La Riforma Fornero ha impattato su diversi istituti contrattuali sia in ordine ad aspetti sostanziali che procedurali, ripensando e mettendo in discussione anche la disciplina sui licenziamenti individuali e collettivi, nonché delle dimissioni in bianco e, intervenendo con una tutela rafforzata anche sul fronte della risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro.
L'obiettivo dichiarato del Legislatore è stato quello di creare una maggiore flessibilità in uscita, sul presupposto di una eccessiva rigidità del mercato del lavoro italiano tanto rispetto alle esigenze del contesto attuale, quanto a quelle dei mercati di altri Paesi.
Ciò ha giustificato una riforma che ad uno schema unitario, rappresentato dalla tutela reale, ha introdotto, con la modifica dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, una graduazione delle tutele, ancorate a precisi presupposti applicativi.
In tale nuovo quadro normativo, pur confermando il reintegro obbligatorio per il licenziamento discriminatorio – in maniera similare anche a quanto previsto da ordinamenti stranieri come nel caso dell'art. L1132-4 del Codice del lavoro francese – quest'ultimo appare comunque destinato a ricoprire, sempre più, un ruolo di rilievo sia nelle aule dei tribunali che nei dibattiti della dottrina.
Ciò appare inevitabile, considerato che rimane l'unico, assieme a quello determinato da motivo illecito determinante e ai casi specifici di licenziamento orale e intimato nei periodo di irrecedibilità, per il quale permane una tutela reale pienamente satisfattiva, attivabile ogni qual volta venga riscontrato. Constatazione di tale rinnovato interesse intorno ai licenziamenti discriminatori è, peraltro, ricavabile attraverso la lettura della documentazione che accompagna il bollettino che si presenta, all'interno del quale vengono illustrate recenti tesi che forniscono nuove chiavi di lettura dei rapporti tra esso e gli altri tipi di licenziamento.
La legge n. 92/2012 non ha trascurato neppure gli aspetti processuali introducendo un nuovo rito, le cui parole d'ordine sono celerità ed informalità con la caratteristica di una fase sommaria che si conclude con un'ordinanza immediatamente esecutiva, né sospendibile né revocabile (se non con il provvedimento che definisce il giudizio), e opponibile nelle forme del rito del lavoro.
L'interrogativo che ci si pone quindi è se il nuovo rito debba ritenersi o meno esclusivo, ossia se il lavoratore possa comunque scegliere tra questo e quello richiamato all'art. 28 Decreto legislativo n. 150/2011.
Alcune considerazioni della magistratura sul punto ci sono già state, come sottolineato nelle Linee Guida fornite dal Tribunale di Firenze, e appaiono inquadrarlo come un rito facoltativo. Dall'altra parte però non mancano visioni opposte di parte della dottrina che ne argomenta invece il carattere esclusivo.

Molteplici sono le domande e gli scenari che si aprono e animeranno nei prossimi mesi tanto le aule dei tribunali quanto i dibattiti accademici.
Al momento manca una risposta certa ed immediata. Saranno il futuro e l'evoluzione delle pronunce giurisprudenziali ad indicare la strada.

Roberta Caragnano
ADAPT Senior Research Fellow

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