

## JOBS ACT

# La sfida della buona conciliazione

## Spingere le imprese verso decisioni efficienti di licenziamento

di Paola Potestio

**L**o schema di riforma dei sistemi di Employment Protection disegnato da Olivier Blanchard e Jean Tirole è stato indubbiamente una fonte di ispirazione del Jobs Act e delle norme sui licenziamenti del primo decreto attuativo, appena pubblicato in Gazzetta. Lo schema di Blanchard e Tirole si prefigge due obiettivi:

1. Determinare decisioni efficienti di licenziamento, inducendo l'impresa a tener conto del costo sociale di una decisione di licenziamento. L'impresa è indotta a ciò attraverso una tassa applicata ai licenziamenti che abbiano una natura economica (una indennità disposta per legge e corrisposta direttamente dall'impresa al lavoratore all'atto del licenziamento sarebbe sostanzialmente equivalente). La tassa non è dovuta se il licenziamento è disciplinare.

2. Ridurre il ruolo dei giudici nel processo di licenziamento. Se l'impresa è disposta a sostenere il costo finanziario della sua decisione di licenziare, vale a dire se paga la tassa, il giudice non è appellabile e dunque non può entrare nel merito della motivazione economica dell'impresa. Il legame tra questo schema, assai stretto con le precedenti proposte di Codice semplificato del lavoro di Pietro Ichino, diventa più complesso e articolato con il primo decreto attuativo. L'art. 3 del decreto stabilisce che il giudice «dichiara estinto il rapporto di lavoro» ove accerti che «non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo...». Segue poi la disposizione delle sanzioni. Le parole dell'articolo hanno una valenza molto generale. Esse implicano una valutazione da parte del giudice sulla motivazione economica adottata: di rile-

vanza? di opportunità? e secondo quale criterio? L'opera di valutazione del giudice certo contrasta con l'obiettivo di Blanchard-Tirole di rendere insindacabile la motivazione economica del licenziamento, rendendo costosa la decisione di licenziare. La rilevanza del ruolo dei giudici, confermata nell'art. 3, viene di fatto assai mitigata con la "Offerta di conciliazione" del successivo art. 6. Senza operare distinzioni tra licenziamenti per motivo oggettivo o soggettivo, l'articolo stabilisce che l'impresa può offrire al lavoratore "un importo" legato all'anzianità di servizio, la cui accettazione «comporta l'estinzione del rapporto ... e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento...». L'articolo costituisce una sorta di libera e interessante applicazione dello schema Blanchard-Tirole nel senso che accoglie il principio dell'onere finanziario sulla decisione di licenziamento dell'impresa, ma lascia alle parti, data la decisione di licenziare, la scelta di uniformarsi ad esso, in luogo di una scelta di inazione o di ricorso giudiziario. Questa libera applicazione ha un notevole vantaggio. Lo schema Blanchard-Tirole lascia infatti spazio a comportamenti opportunistici dell'impresa tendenti ad evitare la layoff tax, attribuendo pretestuosamente il licenziamento a motivi disciplinari. Il tenue confine tra motivi disciplinari e motivi economici alimenta questo spazio, e dunque la possibilità di ampi ricorsi giudiziari e di un rinnovato ampio ruolo dei giudici. La soluzione della conciliazione dell'art. 6 toglie ossigeno a comportamenti opportunistici dell'impresa e dunque a un corposo intervento dei giudici. L'articolo costituisce un forte incentivo a soluzioni interne. L'incertezza degli esiti giudiziari può rendere l'offerta di conciliazione la scelta meno costosa per l'impresa. Dunque, la numerosità di interventi dei giudi-

ce risulterà presumibilmente assai ridotta dall'offerta di conciliazione dell'art. 6. Vi è però anche un'altra considerazione. L'offerta di conciliazione non distingue tra licenziamenti per motivo oggettivo e soggettivo, ed è perciò riferita ad entrambe le categorie. Il problema del tenue confine tra le due categorie è risolto inglobandole entrambe nella possibilità di offerta di conciliazione. La riduzione degli interventi dei giudici appare dunque pagare un prezzo: l'apertura della procedura di conciliazione anche ai licenziamenti disciplinari ridurrà sì la numerosità dei ricorsi giudiziari, ma avrà un'incidenza negativa sul costo atteso del lavoro. A parità di salario, l'onere finanziario sulla decisione di licenziamento fa salire il costo atteso del lavoro. L'estensione della conciliazione ai licenziamenti disciplinari, forse inevitabile una volta scelta la strada della conciliazione, amplia l'incidenza negativa sul costo atteso del lavoro. Qualche conclusione. Spingere le imprese verso decisioni efficienti di licenziamento senza pregiudizio sulla creazione di nuovi posti di lavoro è la sfida che si pone a una riforma impostata sulla costosità della decisione di licenziamento, qualunque sia lo specifico schema della riforma, dunque sia nello schema base Blanchard-Tirole sia nella libera elaborazione del decreto. Su un piano puramente astratto, in quale dei due schemi si collochino le probabilità maggiori di successo, date le diversità sottolineate, è questione aperta. Ciò che non può essere questione aperta è il riconoscimento che questa sfida è il portato di un corposo piano, quali ne siano le specificità tecniche, di protezione dell'occupazione. La considerazione, purtroppo diffusa, delle norme sui licenziamenti del Jobs Act come una sorta di attacco ai diritti dei lavoratori è singolarmente priva di ogni fondamento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA