

Introduzione

La tutela avverso il licenziamento, dopo aver, per oltre quarant'anni, rappresentato il fulcro della garanzia del lavoro inteso nella sua accezione costituzionale di fondamento del diritto di cittadinanza, veicolo essenziale della partecipazione del singolo alla vita politica, economica e sociale del Paese, strumento elettivo di esplicazione dei diritti fondamentali della persona nonchè presupposto dei doveri di solidarietà sociale e modellato nella forma emersa dalla legislazione ordinaria del lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno e stabile e assunta come tipica dall'ordinamento – e mantenuto, in questa prospettiva, il suo valore paradigmatico rispetto al moltiplicarsi, sotto l'impulso del mutato contesto socioeconomico delle forme contrattuali "atipiche" di accesso al mercato del lavoro culminato nell'articolato e variegato catalogo del d. lgs. n. 276/2003, viene ora a perdere questa connotazione a segnare il definitivo tramonto di quella forma originaria ormai del tutto soppiantata nella prassi sociale, quanto a valenza emblematica del tipo di occupazione, dalle nuove tipologie di lavoro modulate sull'obiettivo divenuto prioritario della flessibilità.

La recente riforma del mercato del lavoro di cui alla legge 28 giugno 2012 n. 92 generalizza, infatti, il disegno di flessibilizzazione del lavoro per la prima volta investendo appunto l'originario modello socialtipico sul versante dell'uscita con il ridurre l'area della stabilità del posto di lavoro quale in precedenza delineata con riferimento all'ambito di operatività della sanzione della reintegrazione di cui all'art. 18 della legge n. 300/1970.

In tal modo la legge di riforma imbocca a ritroso quel cammino che, muovendo dal regime del libero recesso, che, nell'impostazione liberale del codice civile del 1942 simboleggiava la simmetria del tutto formale della posizione delle parti nel contratto di lavoro, aveva visto nella stabilità del posto di lavoro, conseguita all'accoglimento nell'ordinamento del principio della giustificazione necessaria del recesso assistito dalla sanzione ad efficacia reale della reintegrazione, il suo compimento, qui rinvenendo lo sbocco della domanda sociale di emancipazione del lavoro all'epoca essenzialmente tarata sul riequilibrio della relazione autorità/soggezione all'interno del rapporto contrattuale.

L'intervento riformatore ha voluto così rispondere ad una domanda sociale in effetti rinnovatasi in relazione all'attuale contesto economico, in cui la competizione sul mercato globale ha indotto un diffuso fenomeno di precarizzazione del lavoro, ed assestata in termini di garanzia, non più dello specifico "posto di lavoro", quanto dell'occupazione in sé ed in qualsiasi forma, rimodulando al ribasso la tutela avverso i licenziamenti al fine di promuovere la mobilità sul mercato.

Degli esiti di tale intervento, come del quadro normativo che complessivamente ne risulta quanto al tema della disciplina limitativa dei licenziamenti, qui si intende dare conto nell'intento prioritario di fornire indicazioni tecnico-operative utili alla gestione del nuovo strumento, senza, tuttavia, esimersi da un più attento esame critico in ordine alla validità del medesimo che, va da subito segnalato, sembra dubbia già sul piano della tenuta del fondamento concettuale su cui appare costruito, ovvero il rispetto del principio della giustificazione necessaria del recesso, minata da soluzioni tecniche suscettibili di esiti di totale vanificazione della tutela apprestata.

Nicola De Marinis