

INDICE

<i>Abbreviazioni</i>	XI
--------------------------------	----

NOTE INTRODUTTIVE

1. Oggetto, ragioni e finalità della ricerca	1
2. Struttura e confini dell'indagine	12

CAPITOLO I

ORIGINI ED EVOLUZIONE DELLE IPOTESI DI LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO E PER MOTIVO ILLECITO

1. Premessa: l'esigenza di prendere le mosse dal primo periodo repubblicano.	17
2. Il secondo dopoguerra: la natura astratta dell'atto di recesso e la sua (in)conseguente insindacabilità sia causale che motivazionale.	21
3. I primi anni '50: il superamento (dottrinale) del principio di insindacabilità dell'atto di recesso attraverso la concettualizzazione del licenziamento per motivo illecito	31
4. Gli anni '60: il superamento (legale) del principio di insindacabilità dell'atto di recesso attraverso gli artt. 3 e 4 della l. n. 604/1966	42
5. Lo Statuto dei lavoratori e la "nascita" del licenziamento discriminatorio .	48
6. <i>Segue</i> . Il contrasto interpretativo sulla natura del licenziamento discriminatorio: mera <i>species</i> del licenziamento per motivo illecito, suo duplicato o fattispecie a se stante?	50
7. <i>Segue</i> . Il varo, a partire dalla fine degli anni '70, della c.d. normativa antidiscriminatoria di matrice comunitaria e la sua (in)influenza sul citato contrasto	55
8. Conclusioni: le ipotesi di licenziamento per motivo illecito e discriminatorio vigenti <i>pre</i> Riforma Fornero e Jobs Act	66

CAPITOLO II

LE IPOTESI DI LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO
E PER MOTIVO ILLECITO VIGENTI

1. Premessa	71
2. Le definizioni di licenziamento discriminatorio e per motivo illecito delineate dalla Riforma Fornero	74
3. <i>Segue.</i> L'ipotesi di licenziamento per motivo illecito delineata dalla Riforma Fornero ricalca quella tradizionalmente estrapolata dall'ordinamento	77
4. <i>Segue.</i> L'ipotesi di licenziamento discriminatorio delineata dalla Riforma Fornero ricalca solo alcune delle ipotesi già presenti nell'ordinamento	80
5. La normativa di attuazione del c.d. Jobs Act: una maldestra conferma della impostazione seguita dalla Riforma Fornero	83
6. Conclusioni: le ipotesi di licenziamento per motivo illecito e discriminatorio vigenti nell'ordinamento <i>post</i> Riforma Fornero e Jobs Act	86

CAPITOLO III

ANALOGIE E DIFFERENZE TRA LE DIVERSE IPOTESI

1. Il profilo <i>genetico</i> . Le analogie (di "allineamento" alla Costituzione) e differenze (circa la "matrice") tra le ipotesi di licenziamento discriminatorio e quelle di licenziamento per motivo illecito	89
2. Il profilo <i>strutturale</i> . Le analogie e differenze tra le ipotesi di licenziamento discriminatorio e quelle di licenziamento per motivo illecito	92
2.1 La nozione (unica) di motivo illecito sottesa ad entrambe le ipotesi di licenziamento per motivo illecito	93
2.2. Le (diverse) nozioni di discriminazione sottese alle numerose ipotesi di licenziamento discriminatorio	99
2.2.1. La nozione soggettiva di discriminazione	102
2.2.2. <i>Versus</i> la nozione oggettiva di discriminazione	118
2.2.3. Il superamento della dicotomia: la configurabilità di una nozione oggettiva unitaria di discriminazione attraverso una interpretazione sistematico/evolutiva di quella soggettiva	124
2.3. Conclusioni circa le strutturali analogie (le esimenti) e differenze (<i>animus</i> e sua esclusività) tra le ipotesi di licenziamento discriminatorio e quelle di licenziamento per motivo illecito	128
3. Il profilo <i>funzionale</i> . Le analogie (consistenti nel rappresentare entrambi limiti esterni) e differenze (di interessi protetti) tra le ipotesi di licenziamento discriminatorio e quelle di licenziamento per motivo illecito	130
4. Il profilo <i>sanzionatorio</i> . Le analogie (sul piano civile) e differenze (sul piano penale ed amministrativo) tra le ipotesi di licenziamento discriminatorio e quelle di licenziamento per motivo illecito	135

CAPITOLO IV

INDIVIDUAZIONE DELLE FATTISPECIE DI LICENZIAMENTO
DISCRIMINATORIO E PER MOTIVO ILLECITO, INTERRELAZIONI
E CONFINI INTERNI

1.	Primo corollario: le ipotesi di licenziamento discriminatorio e quelle di licenziamento per motivo illecito “disseminate” nell’ordinamento sono tutte riconducibili a due sole fattispecie, tra loro distinte, ma unitarie al loro interno	141
2.	Secondo corollario: le differenze tra la fattispecie del licenziamento discriminatorio e quella del licenziamento per motivo illecito rendono ragionevole l’applicazione di un diverso regime probatorio	144
3.	Terzo corollario: le differenze tra la fattispecie del licenziamento discriminatorio e quella del licenziamento per motivo illecito non escludono che la prima possa, in via del tutto accidentale, sovrapporsi alla seconda	150
3.1.	Un caso <i>ad hoc</i> di sovrapposizione: il licenziamento ritorsivo	153
4.	Prime conclusioni	156

CAPITOLO V

I CONFINI ESTERNI ALLE DUE FATTISPECIE: *L’ACTIO
FINIUM REGUNDORUM* TRA I LICENZIAMENTI PER MOTIVO
ILLECITO/DISCRIMINATORIO E I LICENZIAMENTI INGIUSTIFICATI

1.	Centralità della questione	159
2.	Le fattispecie oggetto dell’ <i>actio finium regundorum</i> : i licenziamenti ingiustificato, discriminatorio e per motivo illecito	160
3.	<i>Segue</i> . L’esigenza — funzionale all’ <i>actio finium regundorum</i> — di rendere omogenee tra loro le tre fattispecie in esame	162
3.1.	<i>a)</i> per rendere omogenei tra loro il licenziamento discriminatorio e quello per motivo illecito occorre escludere dall’analisi il licenziamento discriminatorio privo di <i>animus discriminandi</i>	162
3.2.	<i>b)</i> per rendere omogenei tra loro i licenziamenti discriminatorio/per motivo illecito e quello ingiustificato occorre seguire la tesi che configura sia la discriminazione/motivo illecito, sia la mancanza di giusta causa o di giustificato motivo come ipotesi di alterazione della causa dell’atto di recesso	164
4.	Le questioni sul tappeto	166
4.1.	Il licenziamento ingiustificato può essere considerato per ciò solo come un licenziamento per motivo illecito/discriminatorio?	166
4.2.	Il licenziamento giustificato può essere considerato, al contempo, come un licenziamento per motivo illecito/discriminatorio?	171
	<i>Conclusioni</i>	179
	<i>Bibliografia</i>	187

