

J. HOULT VERKERKE
Professor of Law and Director
Program for Employment and Labor Law Studies
University of Virginia School of Law

L'APPROCCIO DI LAW AND ECONOMICS ALLA QUESTIONE DELLA LIBERTÀ DI LICENZIAMENTO NEGLI STATI UNITI (*)

Sommario: 1. La prassi contrattuale nel settore non sindacalizzato - 2. La dottrina dell'employment - at - will e la sua erosione - 3. Il dibattito intorno alla giusta causa - 3.1 I mercati del lavoro interni - 3.2. L'economia dell'informazione - 3.3 Le indagini empiriche sui contratti di lavoro - 4. Conclusioni - 5. Riferimenti giurisprudenziali e bibliografia

Gli studiosi del rapporto di lavoro hanno tradizionalmente concentrato la loro attenzione sugli sviluppi della disciplina relativa al settore sindacalizzato dell'economia: disciplina che gli avvocati americani comunemente indicano col termine "diritto del lavoro". Negli ultimi decenni, tuttavia, negli Stati Uniti la percentuale degli iscritti al sindacato sul totale dei lavoratori è diminuita drasticamente. L'importanza relativa del "diritto del lavoro" si è ridotta e sia i giudici sia i legislatori hanno creato una serie innumerevole di nuove regole riguardanti i luoghi di lavoro nei quali il sindacato non è presente. Il risultato è quello dell'emergere di un comparto a sé stante del diritto del lavoro, focalizzato sui diritti individuali nel rapporto di lavoro, piuttosto che sulle questioni inerenti alla contrattazione collettiva. La disciplina giuridica del contratto di lavoro costituisce una parte importante di questo nuovo comparto.

Per circa un secolo la presunzione - di fatto incontestata - secondo cui il contratto consente al datore di lavoro la facoltà di recesso *ad nutum* (*at will*) ha fatto dell'ordinamento americano dei contratti una fonte poco generosa di diritti per i lavoratori subordinati [d'ora in avanti, per brevità, "lavoratori", *n.d. trad.*] non sindacalizzati. Più di recente, tuttavia, i giudici hanno fatto riferimento ai manuali aziendali per i lavoratori (*employee handbooks*)¹, ad assicurazioni fatte a voce e ad altre circostanze per estendere la protezione contrattuale contro il licenziamento. Questa raffica di casi e un crescente e animato dibattito accademico tra gli studiosi del diritto del lavoro hanno alimentato un rinnovato interesse nei confronti del diritto che disciplina i contratti di lavoro dei lavoratori non sindacalizzati.

1. La prassi contrattuale nel settore non sindacalizzato

In teoria, i contratti stipulati formalmente per iscritto potrebbero disciplinare una ampia gamma di aspetti del rapporto di lavoro, tra cui quelli della retribuzione, dell'orario, delle condizioni di lavoro, delle promozioni, del comportamento disciplinare e della cessazione. In effetti, alcune leggi federali come il *Fair Labor Standards Act* e l'*Employee Retirement Income Security Act* contengono discipline

(*) È la traduzione in italiano, a cura di M.I. BENVENUTI, di una voce del *New Law and Economics Dictionary*, che uscirà nell'autunno prossimo per i tipi della The New Palgrave, Macmillan (25 Eccleston Place, London). Ringraziamo l'Autore e la Casa Editrice per avercene consentito la pubblicazione, dalla quale il lettore italiano potrà trarre un'informazione qualificata e aggiornatissima sullo stato del dibattito scientifico statunitense circa l'opportunità di una disciplina legislativa della materia del licenziamento.

¹ Si tratta di un documento predisposto unilateralmente dall'impresa non sindacalizzata e distribuito ai dipendenti attuali o potenziali, al fine di esplicitare e precisare il trattamento che l'impresa stessa intende riservare loro nel corso del rapporto di lavoro (*n.d. trad.*)

complesse relative ad aspetti “critici” quali la retribuzione, l’orario e le indennità di vario genere (*benefits*). Analogamente, i contratti collettivi specificano con estrema precisione i contenuti del rapporto di lavoro e prevedono procedure arbitrali per la risoluzione delle controversie. Al contrario, solo una piccola quota di lavoratori non iscritti al sindacato negozia e stipula formalmente per iscritto il contratto (v. VERKERKE, 1995).

I datori di lavoro, nonostante l’assenza di contratti stipulati formalmente, utilizzano nondimeno una molteplicità di documenti scritti per organizzare il rapporto di lavoro. La maggioranza delle imprese, infatti, predispone l’*employee handbook* o un “manuale per la politica del personale” che descrive il comportamento e la prestazione che ci si attende dai lavoratori. Inoltre, molte imprese includono dei termini contrattualmente significativi nei moduli per le richieste di impiego o nelle lettere di offerta di lavoro. I giudici sempre più hanno cominciato a considerare come vincolanti queste dichiarazioni. Tuttavia, queste espressioni del tutto incomplete di volontà contrattuale non forniscono specificazioni riguardo a una serie di aspetti importanti. Ed è molto meno probabile che i lavoratori occupati facciano valere i loro diritti in giudizio, rispetto ai lavoratori che sono stati licenziati (v. DONOHUE, SIEGELMAN, 1991). Ne deriva che i vincoli giuridici nel rapporto di lavoro sono assai modesti. Così, per esempio, i datori di lavoro non affiliati ad associazioni dispongono del diritto di modificare unilateralmente retribuzioni, *benefits* e condizioni di lavoro. Per contro, la disciplina giuridica del contratto di lavoro concentra la propria attenzione esclusivamente su due aspetti: la durata del contratto di lavoro e le regole che governano la sua cessazione.

Un contratto di lavoro può avere una durata prestabilita (ad esempio, cinque anni) oppure le parti possono accordarsi per un rapporto di lavoro di durata indeterminata. Condizioni contrattuali dettagliate sono predominanti in alcuni settori e tipi di occupazioni. I maestri di scuola, per esempio, di solito svolgono la propria prestazione con contratti della durata di un anno e il rapporto di lavoro dei dirigenti è spesso regolato da contratti individuali che stabiliscono una durata da tre a cinque anni. Per la stragrande maggioranza dei lavoratori, invece, i contratti non contengono l’apposizione di un termine di durata del rapporto di lavoro: l’assetto di gran lunga più comune è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (v. VERKERKE, 1995). In corrispondenza con questo dato empirico, il diritto del contratto di lavoro si è focalizzato principalmente sull’esigenza di una disciplina della cessazione dei contratti a tempo indeterminato.

2. La dottrina dell’*employment - at - will* e la sua erosione

A partire dalla fine del diciannovesimo secolo, i giudici statunitensi incominciarono a introdurre la regola secondo cui il contratto di lavoro a tempo indeterminato poteva cessare “per giusta causa, in assenza di una causa o anche per una causa moralmente sbagliata” (*Payne v. Western & Atlantic R.R.*). Questo approccio ai contratti di lavoro, comunemente indicato con l’espressione *employment - at - will*, dà agli imprenditori un’ampia libertà di recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato e l’insindacabilità in sede giudiziale delle decisioni in materia di licenziamento.

Anche se la regola in se stessa è piuttosto chiara, le sue origini storiche sono controverse. I critici sostengono che HORACE GAY WOOD, un prolifico scrittore di trattati di quel periodo, abbia dichiarato che la regola dell’*employment-at-will* era ampiamente accettata in un’epoca in cui analisti più attenti avrebbero descritto tale regola come non ancora consolidata (v., ad esempio, FEINMAN 1976, 1991). Essi inoltre sostengono che le corti abbiano abbracciato in un secondo tempo la regola di Wood dell’*employment - at-will* con l’obiettivo di promuovere lo sviluppo industriale e di proteggere il potere economico dei proprietari di imprese. Tuttavia, altri commentatori hanno difeso la lettura proposta da Wood della giurisprudenza dell’epoca (FREED, POLSBY 1990) e hanno messo in discussione la connessione tra lo sviluppo industriale e l’adozione della regola dell’*employment-at-will* (MORRIS, 1994). Qualunque sia la posizione di ciascuno nell’ambito di questa ricostruzione storica, non vi può

essere alcun dubbio che a partire dai primi del '900 la regola dell'*employment-at-will* si era saldamente affermata in tutti gli Stati Uniti.

Tuttavia, di recente i giudici, i legislatori e gli studiosi del diritto hanno dibattuto animatamente la questione se mantenere, modificare o eliminare del tutto questo assunto. Nel periodo in cui è stata in auge la regola dell'*employment - at - will* ha di fatto impedito che i lavoratori tentassero di fornire la prova riguardo alle promesse del datore di lavoro di assicurare qualche forma di "stabilità" del posto di lavoro [*job security*]. Oggi, tuttavia, nella maggior parte delle circoscrizioni i lavoratori possono sostenere che linee di condotta in materia disciplinare formulate per iscritto, dichiarazioni verbali e varie altre promesse di "stabilità" del posto di lavoro sono fonte di una protezione contrattuale contro il licenziamento privo di giusta causa (POSTIC, 1994). Queste innovazioni dottrinali hanno determinato una significativa erosione della regola dell'*employment-at-will*.

L'erosione dottrinale più ampiamente accettata della regola dell'*employment-at-will* è quella che attribuisce il valore di clausola contrattuale implicita al contenuto dell'*employee handbook* o al manuale per le politiche del personale. In *Toussaint v. Blue Cross & Blue Shield*, per esempio, il manuale per le politiche del personale emanato dal datore di lavoro stabiliva che costituiva "politica" dell'impresa quella di licenziare i lavoratori solamente in presenza di una giusta causa. La Corte Suprema del Michigan ha ritenuto che questa affermazione potesse essere fatta valere come promessa contrattuale in grado di limitare il potere del datore di lavoro di mettere fine al contratto. In molte altre sedi giudiziarie è stato parimenti sostenuto che le garanzie scritte di stabilità del posto di lavoro contenute in manuali aziendali relativi al rapporto di lavoro o in altri documenti possono essere fatte valere nonostante che il contratto di lavoro così regolato sia a tempo indeterminato (POSTIC, 1994). In effetti, solo la Florida e il Missouri hanno respinto in modo inequivocabile l'argomentazione secondo cui il manuale per il dipendente può dare luogo a un contratto a tempo indeterminato con recesso limitato al caso di giusta causa.

In tutte le giurisdizioni che fanno rispettare le disposizioni dell'*Employee handbook*, un orientamento strettamente correlato considera giuridicamente vincolanti le dichiarazioni rese per iscritto che negano o che affermano la libertà di recesso. Così, i datori di lavoro che vogliono evitare di offrire protezione contro il recesso ingiustificato possono ripristinare piuttosto facilmente la regola della libertà di recesso. Essi possono dichiarare esplicitamente che il manuale relativo alle disposizioni e alle procedure disciplinari non viene considerato parte integrante del contratto e che queste politiche possono essere modificate a discrezione del datore di lavoro. Al fine di avere maggiori garanzie, essi possono confermare espressamente che i "lavoratori possono essere licenziati in qualunque momento sia in presenza, sia in assenza di motivo". Le evidenze empiriche disponibili mostrano che una conferma della regola dell'*employment - at - will* così costruita costituisce la clausola scritta più comunemente utilizzata per disciplinare il licenziamento (v. VERKERKE, 1995).

Anche se costituisce orientamento meno ampiamente accettato rispetto a quello di dare esecuzione alle disposizioni contenute nell'*Employee handbook*, la maggior parte dei giudici prende anche in considerazione i ricorsi concernenti garanzie verbali di stabilità del posto di lavoro: in questo modo, sono stati fatti rispettare impegni presi a voce di non licenziare un lavoratore in assenza di giusta causa. La barriera di gran lunga più efficace contro ricorsi di questo tipo è costituita dallo *Statute of frauds*. Tale legge proibisce l'esecuzione forzata di contratti della durata superiore a un anno a meno che le parti sanciscano per iscritto il loro accordo su tale durata superiore. In alcune sedi giudiziarie, questa regola impedisce qualsiasi tentativo volto a provare che un determinato accordo verbale configuri una clausola contrattuale avente ad oggetto la durata a tempo indeterminato del rapporto con

possibilità di recesso soltanto per giusta causa (POSTIC, 1994). Nella maggior parte degli Stati, tuttavia, i giudici prendono in considerazione ricorsi di questo genere, facendo leva sul fatto che il lavoratore può lasciare il posto di lavoro o morire prima della fine di un anno o che il lavoratore ha svolto una parte della prestazione in costanza del suddetto contratto (v., ad esempio, *Burton v. Atomic Workers Federal Credit Union*). Ma sembra che persino i giudici che prendono in considerazione delle rivendicazioni contrattuali basate su dichiarazioni verbali richiedano prove di garanzie più specifiche di stabilità del posto di lavoro rispetto a quelle che richiederebbero se l'impegno fosse stato assunto per iscritto.

Anche se non esistono altre erosioni da parte della giurisprudenza così ampiamente accettate come quelle dei ricorsi basati sull'*employee handbook* e sugli impegni verbali, numerose altre teorie hanno incontrato un successo occasionale. Per esempio, alle volte alcuni fanno spostare le loro famiglie di parecchio, abbandonano un lavoro sicuro, o affrontano altri costi rilevanti al fine di accettare una nuova posizione. Alcuni giudici proteggono per "un tempo ragionevole" il "ragionevole affidamento" delle persone che hanno da poco traslocato contro la decisione arbitraria del loro nuovo datore di lavoro di ritirare un'offerta di lavoro o di licenziarli (v., ad esempio, *Grouse v. Group Health Plan, Inc.*). Tuttavia, molti altri giudici hanno respinto simili ricorsi (v., ad esempio, *Romack v. Public Service Co.*). Analogamente, i lavoratori con prospettive di lungo periodo riguardo alla carriera instaurano un legame stretto con una sola impresa e fanno profondo affidamento sulle prospettive di continuità del loro rapporto di lavoro. Così, in alcune sedi giurisdizionali, una lunga anzianità di servizio del lavoratore può essere considerata come fondamento per la presunzione di una clausola contrattuale implicita contro il recesso ingiustificato (v., ad esempio, *Pugh v. Seès Candies, Inc.*). Ma nella maggior parte dei casi non è così (v. VERKERKE, 1995). Per finire, un ristretto numero di giudici esamina attentamente qualunque cessazione di rapporti di lavoro alla luce di una regola generale di buona fede (v., ad esempio, *Crenshaw v. Bozeman Deaconess Hospital*). Tuttavia, nella stragrande maggioranza delle sedi giudiziarie questo approccio è stata respinto (v. POSTIC, 1994)².

Come indubbiamente suggerisce questo breve resoconto, la disciplina giuridica del rapporto di lavoro ha un certo carattere caotico; nonostante ciò, è possibile isolare due fili conduttori significativi. In primo luogo, si constata che il connotato principale del diritto esistente consiste in una marcata variabilità delle decisioni emesse nelle varie giurisdizioni statali. Gli Stati possono, a grandi linee, suddividersi da questo punto di vista a seconda dell'orientamento progressista, conservatore o centrista. Negli Stati progressisti (*liberal*), i giudici riconoscono l'esistenza di una vasta gamma di eccezioni alla regola dell'*employment at will* e hanno generalmente la tendenza a costruire presunte garanzie di stabilità del posto di lavoro a favore dei lavoratori. Gli Stati conservatori mostrano tendenze opposte, limitando rigidamente le erosioni della regola dell'*employment - at- will* e non considerando giuridicamente vincolante qualunque dichiarazione del datore di lavoro. Tra questi due estremi esiste un folto numero di Stati che seguono un approccio più o meno "centrista" nei confronti della disciplina giuridica del contratto di lavoro, riconoscendo solo alcune delle nuove costruzioni dottrinali e giurisprudenziali.

Concentrandosi in particolare sull'approccio "centrista" è possibile rintracciare un secondo filo conduttore importante. I giudici in questi Stati solitamente fondano le loro decisioni sulla valutazione sul punto se i documenti concernenti il rapporto di lavoro o le pretese garanzie verbali siano

² Sulle tendenze della giurisprudenza statunitense in materia di licenziamento del lavoratore, v. più ampiamente N. BENEDETTO, *Employment at will e tutela contro i licenziamenti privi di giusta causa: il caso degli Stati Uniti*, DRI, 1995, 219-235; P. ICHINO

sufficientemente definiti e specifici per far venir meno negozialmente la regola generale della libertà di recesso. I giudici che emettono delle sentenze a sfavore dei lavoratori licenziati quasi sempre adducono come spiegazione quella secondo cui le pretese garanzie erano troppo vaghe o generiche per valere come una promessa. Per contro, i medesimi giudici, nell'accogliere i ricorsi presentati da altri lavoratori, enfatizzano la circostanza secondo cui una persona ragionevole avrebbe recepito il discorso preciso e specifico del datore di lavoro come un impegno giuridicamente vincolante. Così, una attenzione di tipo tradizionale al significato oggettivo delle pretese garanzie contrattuali anima la maggior parte delle decisioni che si registrano in questa materia.

Come si è visto, la regola della libertà di recesso concepita rigidamente, è stata erosa fino a diventare irriconoscibile. La stragrande maggioranza dei giudici ora prende in considerazione dei ricorsi che non avrebbero assolutamente avuto alcuna probabilità di successo all'epoca del pieno rigoglio della regola della libertà di recesso. Nonostante ciò, i giudici, praticamente in tutti gli Stati dell'Unione continuano a presumere che per ciascuna delle parti sia possibile recedere liberamente da un contratto di lavoro a tempo indeterminato. In verità, a dispetto delle predizioni di una imminente scomparsa di tale regola, i giudici hanno opposto una netta resistenza all'abbandono della presunzione della libertà di recesso. Così, anche i più rumorosi critici della regola dell'*employment-at-will* devono riconoscere il suo ruolo pervasivo e duraturo nell'ambito del modo di guardare ai contratti di lavoro da parte dei giudici.

3. Il dibattito intorno alla giusta causa

Resta un interrogativo significativo sotto il profilo giuridico: cioè quello se la regola dell'*employment - at - will*, con tutte le erosioni che essa ha subito, costituisce una auspicabile disciplina dispositiva³ della materia. Una letteratura accademica sempre più ampia si interroga intorno alla questione se i legislatori dovrebbero piuttosto adottare una norma sulla giusta causa relativa al recesso dai contratti di lavoro non disciplinati da accordi sindacali. Le prime argomentazioni a favore dell'introduzione della giusta causa si basavano principalmente su intuitive concezioni morali di equità e sulle denunce di carattere generale dell'esistenza di uno squilibrio nel potere contrattuale (v., ad esempio, PECK 1979). Anche se queste argomentazioni avevano, e continuano ad avere, una certa forza retorica, coloro che le propongono non hanno mai fornito una spiegazione rigorosa di quello che significasse "potere contrattuale" e di come l'equità dovrebbe determinare l'esito dei giudizi. Fin tanto che il significato di questi termini cruciali non viene precisato in maniera adeguata, queste argomentazioni forniscono delle basi assolutamente ambigue per una politica del diritto.

Questi stessi commentatori hanno spesso sostenuto che la regola dell'*employment - at - will* non regge il confronto con la protezione derivante dalla regola della giusta causa generalmente contenuta nei contratti collettivi. Molti critici hanno anche osservato che gli ordinamenti giuslavoristici della maggior parte dei paesi industrializzati prevedono protezioni contro il licenziamento di gran lunga più generose (v., ad esempio, BEERMANN & SINGER 1989). In larga misura, tuttavia, tali confronti eludono la fondamentale questione politica se una regola della giusta causa giuridicamente vincolante sia o no superiore alla regola dell'*employment - at - will*. Essi tendono altresì a ignorare le differenze fondamentali esistenti tra lavoro sindacalizzato e non sindacalizzato e tra risultati complessivi dei sistemi stranieri e interne (v. ESTREICHER 1985, FREED & POLSBY 1989, VERKERKE 1995).

Tuttavia, più di recente, sia i sostenitori della regola della giusta causa, sia i difensori della

³ Cioè valevole salvo diversa pattuizione fra le parti (*n.d. trad.*)

regola dell'*employment-at-will* nelle loro argomentazioni hanno addotto ragionamenti tecnici sempre più sofisticati. In verità, è esatto sostenere che la teoria economica ora fornisce una strutturazione concettuale al dibattito accademico. La letteratura economica relativa ai mercati del lavoro interni, le teorie basate sulle asimmetrie informative e una nascente letteratura empirica costituiscono oggi le più incisive sollecitazioni per la dottrina giuslavoristica.

3.1. I mercati del lavoro interni

Gli economisti hanno teorizzato che le imprese, nell'ambito del mercato interno, pagano ai lavoratori in carriera "retribuzioni di efficienza" superiori ai livelli di mercato. Più precisamente, secondo alcuni modelli che descrivono questo tipo di rapporto di lavoro, i lavoratori ricevono al termine della loro carriera retribuzioni più elevate rispetto al loro prodotto marginale; ciò costituisce una contropartita per aver avuto un prodotto marginale più elevato rispetto alla loro retribuzione nel periodo di mezzo della loro carriera. Questa compensazione differita tiene "legati" i lavoratori all'impresa, così consentendo all'impresa di investire in un tipo di formazione specifica che faccia aumentare la produttività. Il timore di perdere il premio di fine carriera, inoltre, costituisce un potente strumento per dissuadere i lavoratori dal ridurre l'intensità o produttività della propria prestazione.

STEWART SCHWAB, attingendo a una vasta letteratura che descrive lo scambio implicito che le imprese offrono a questi lavoratori "in carriera", sostiene che i giudici dovrebbero fornire come protezione "una giusta causa variabile in riferimento al ciclo di vita" (SCHWAB, 1993). Egli sostiene che i lavoratori all'inizio e al termine della loro carriera sono più vulnerabili nei riguardi dei licenziamenti dettati da ragioni meramente opportunistiche. Di conseguenza, i giudici dovrebbero offrire protezione a quei lavoratori, all'inizio della carriera, che hanno dovuto sostenere dei costi rilevanti per accettare il nuovo impiego; un rapporto basato sulla "libertà di recesso" sarebbe appropriato nel periodo di mezzo della carriera lavorativa; invece i lavoratori al termine della loro carriera, avendo adempiuto la loro parte nello scambio implicito correlato al ciclo di vita, meritano protezione contro i licenziamenti dettati da ragioni meramente opportunistiche.

Esaminando selettivamente i principali casi discussi in diverse sedi giudiziarie, è possibile individuare un modello di decisioni coerente con l'approccio della "giusta causa variabile in riferimento al ciclo di vita" (SCHWAB, 1993). Tuttavia, in ultima analisi questa teoria non riesce a fornire una efficace descrizione del diritto vigente (VERKERKE, 1995). Infatti, l'anzianità di servizio gioca un ruolo tutt'al più secondario nella attuale disciplina giuridica del contratto di lavoro. I giudici si affidano piuttosto a una analisi giuridica dei documenti di lavoro e di altre garanzie di tipo tradizionale. Come abbiamo visto, la presenza o l'assenza di una protezione contrattuale contro il licenziamento dipende più spesso dalla determinatezza e specificità delle garanzie di stabilità del posto di lavoro allegate dal lavoratore.

Anche i casi giurisprudenziali in cui si è applicato il concetto di "giusta causa variabile in riferimento al ciclo di vita" sono problematici (v. VERKERKE, 1995). Gli imprenditori privati ben potrebbero concludere che l'aver un accordo informale riguardo al rapporto di lavoro con prospettive di carriera accresce la produttività; tuttavia, l'approccio di SCHWAB trasformerebbe un accordo implicito che si auto-disciplina in un contratto a cui può essere data esecuzione per via giudiziale. In realtà gli elementi essenziali del contratto che ne deriva sono di gran lunga troppo incerti per essere fatti valere in giudizio. Per esempio, la regola del ciclo di vita condiziona importanti diritti del rapporto di lavoro nella transizione da uno stadio all'altro della carriera; sembra davvero improbabile che i giudici possano ottenere informazioni adeguate per determinare, anche in maniera approssimativa,

quando la produttività di un lavoratore con prospettive contrattuali di carriera non corrisponda più alla sua retribuzione effettiva. Inoltre, sarebbe estremamente difficile definire la nozione di giusta causa variabile in riferimento al ciclo di vita. SCHWAB proteggerebbe i lavoratori al termine della carriera dai licenziamenti dettati da ragioni di "rallentamento [nello svolgimento della prestazione]", "dal non riuscire a sopportare il carico di lavoro" o "dall'essere pagati più di quello che valgono". Tuttavia, ciascuna di queste affermazioni approssimative potrebbe anche descrivere un lavoratore al termine della carriera che non ha rispettato il proprio impegno relativo alle condizioni implicite del contratto e che si è comportato negligenemente in quanto tutelato dalla regola della "giusta causa variabile" in riferimento al ciclo di vita. Per finire, i recenti divieti normativi riguardo al divieto del pensionamento obbligatorio e la totale mancanza di evidenze empiriche che identifichino i tipi di occupazioni o i settori nei quali acquista importanza per l'impresa un capitale umano specifico fanno dubitare del fatto che i giudici siano in grado di determinare a quali rapporti di lavoro dovrebbe applicarsi la regola della giusta causa variabile in riferimento al ciclo di vita.

In effetti, lungi dall'incoraggiare una giuridificazione della materia, l'esistenza di un mercato del lavoro interno con il proprio insieme di regole che limitano di fatto il licenziamento fa sostanzialmente diminuire l'opportunità di una protezione giuridicamente vincolante contro il licenziamento ingiustificato. ROCK e WATCHER sostengono che proprio la difficoltà di amministrare una regola di giusta causa di licenziamento spiega l'apparente paradosso dei rapporti di lavoro non sindacalizzati (v. ROCK, WACHTER, 1996); i datori di lavoro custodiscono attentamente il loro potere di decidere discrezionalmente del licenziamento dei lavoratori. Contemporaneamente, tuttavia, essi organizzano le proprie procedure disciplinari interne in modo tale da assicurare che le cessazioni dei rapporti di lavoro avvengano solo per giusta causa. Le imprese difficilmente possono permettere che si diffonda l'idea che esse trattano ingiustamente i lavoratori; esse, inoltre, devono in particolare difendersi contro gli effetti devastanti che un esercizio arbitrario del potere disciplinare avrebbe sul morale interno e sulla produttività. In breve, ROCK e WATCHER sostengono che esiste una regola spontanea di giusta causa di licenziamento, che protegge i lavoratori non sindacalizzati. L'esistenza di una tale regola riduce drasticamente i benefici marginali che i lavoratori potrebbero ottenere da una protezione legale contro il licenziamento ingiustificato e diminuisce l'opportunità di formalizzare una regola in questa materia.

Qualcuno può giustamente obiettare che ROCK e WATCHER basano le loro argomentazioni su stilizzazioni piuttosto che su una ricerca empirica rigorosa circa il ruolo delle regole nel mercato del lavoro interno. Tuttavia, nessuno può negare che le regole dispiegano una forza straordinariamente potente nella costruzione delle relazioni nei luoghi di lavoro. ROCK e WATCHER hanno identificato una regola di importanza cruciale che giustifica una indagine ulteriore.

I molti problemi associati a una norma sulla giusta causa giuridicamente vincolante hanno condotto altri studiosi a prendere in considerazione strumenti alternativi per proteggere i lavoratori con carriere di lungo periodo. Un approccio possibile, proposto da SAMUEL ISSACHAROFF è quello di istituire un'indennità di licenziamento obbligatoria (ISSACHAROFF 1996). I lavoratori licenziati riceverebbero delle indennità di licenziamento calcolate in base a qualche multiplo dei loro anni di servizio. ISSACHAROFF stabilirebbe inoltre una procedura amministrativa per risolvere qualunque controversia che potesse sorgere. Il diritto all'indennità di licenziamento verrebbe meno, come nel caso del sistema dell'indennità contro la disoccupazione, ogni volta che un datore di lavoro sia in grado di provare che un lavoratore è stato licenziato per inadempimento volontario.

Questa regola più precisa dell'"inadempimento volontario" finalizzata a limitare l'obbligo dell'indennità di licenziamento, mette a tacere le obiezioni basate sulla difficoltà di definire la giusta causa variabile in riferimento al ciclo di vita. Analogamente, la stimolante questione del come

determinare quando comincia la protezione di coloro che sono al termine della loro carriera si risolve con una formula automatica per calcolare l'indennità dovuta al lavoratore licenziato. Tuttavia, rimangono delle preoccupazioni riguardo allo scopo proprio della norma e al divieto del pensionamento obbligatorio. Inoltre, un'indennità di licenziamento obbligatoria per legge diminuisce l'efficacia della sanzione volta a dissuadere i lavoratori con contratti di lavoro a lungo termine dall'assumere comportamenti non collaborativi. I lavoratori con prospettive di carriera potrebbero ragionevolmente trarre vantaggio da questa regola commettendo delle scorrettezze o lavorando con ritmi rallentati senza per questo che sia dimostrabile un "inadempimento volontario". In questo modo, i datori di lavoro si troverebbero di fronte alla difficile alternativa fra il tollerare una produttività inferiore e il licenziare il lavoratore pagando una indennità di licenziamento di rilevante ammontare. Nella misura in cui il diritto a un'indennità di licenziamento è stabilita per legge e di fatto non suscettibile di variazioni in rapporto al livello dell'impegno del lavoratore, la ricompensa differita perde la sua funzione di stimolo per i lavoratori.

La fattibilità politica di un tale sistema di indennità di licenziamento costituisce inoltre una questione interessante. In giurisdizioni più progressiste, i datori di lavoro possono essere interessati a "scambiare" la loro incerta responsabilità derivante dalle regole della *common law* con un'indennità di più prevedibile ammontare. È stato proprio un calcolo di questo tipo ad aver indotto i datori del lavoro della regione del Montana ad appoggiare l'emanazione di una norma sulla giusta causa di licenziamento che rimpiazzasse la giurisprudenza sulla responsabilità per danno - imprevedibile e in espansione - basata su buona fede e correttezza, che i tribunali del Montana avevano incominciato a sviluppare. Tuttavia, nelle giurisdizioni più "centriste", i datori di lavoro appaiono intenzionati a resistere ai propositi di imporre un regime di indennità di licenziamento obbligatorio.

3.2. L'economia dell'informazione

I due tipi di problemi - cognitivo e strategico - collegati alle informazioni hanno anche prodotto delle argomentazioni importanti a favore della limitazione autoritativa della facoltà di recesso del datore di lavoro. Molti commentatori hanno affermato che i lavoratori non si rendono conto della valore della clausola di giusta causa al momento della stipulazione del contratto (v., ad esempio, ISSACHAROFF, 1996): la teoria della "dissonanza cognitiva" suggerisce che i lavoratori assunti da poco ignorano l'eventualità spiacevole di essere un giorno o l'altro ingiustamente licenziati. Analogamente, la teoria delle aspettative ci insegna che i lavoratori possono sottostimare le perdite previste derivanti da eventi relativamente distanti, con bassa probabilità di verificarsi, quali il licenziamento.

Anche se queste sono delle distorsioni plausibili sotto il profilo cognitivo, delle distorsioni egualmente plausibili possono ben condurre i lavoratori a commettere l'errore di natura opposta. Nessuno si considera volentieri come possibile responsabile di una mancanza che potrebbe giustificare un licenziamento disciplinare; così, la teoria della dissonanza cognitiva suggerisce che i lavoratori saranno eccessivamente ottimisti riguardo alla propria *performance* sul lavoro. Ma sorprendentemente questo ottimismo li conduce a sopravvalutare la protezione della giusta causa. Volendo formalizzare questo discorso, si indichi con $p(D)$ la reale probabilità di licenziamento e con $p(J/D)$ la probabilità che esista una giusta causa per un determinato licenziamento. Assumendo poi, per esigenze di semplicità, che i costi dei procedimenti in giudizio siano nulli e che i giudizi siano accurati, il valore della protezione della giusta causa sarà una funzione positiva $V(\cdot)$ della quantità $p(D)$ $(1-p(J/D))$. Pertanto, sottostimando $p(D)$ viene a ridursi la stima del lavoratore intorno al valore atteso della protezione della giusta causa $E(V)$. Ma se si sottostima $p(J/D)$ si ha l'effetto opposto e si crea una distorsione verso l'alto nella stima di $E(V)$. In questo modo, il rapporto tra la stima di $E(V)$ fatta dal lavoratore e il suo vero valore dipende dalla grandezza relativa dei due errori. Non ci sono degli elementi a priori che consentano di concludere che prevarrà l'una o l'altra interpretazione scorretta.

Se, tuttavia, la stima del lavoratore è che $p(D)$ sia uguale a zero, allora il lavoratore o la

lavoratrice non apprezzerà il valore della protezione della giusta causa e nessun tipo di distorsione nella stima di $p(J/D)$ può controbilanciare una valutazione erronea di questo tipo. Questa eventualità fornisce una potenziale giustificazione per un intervento normativo; ma con nessuna regola a carattere dispositivo si può sperare di superare le inefficienti conseguenze di tali fraintendimenti del lavoratore. I legislatori devono piuttosto adottare una regola inderogabile. Diversamente, lavoratori mal consigliati acconsentiranno prontamente a rinunciare alla protezione della giusta causa che essi considerano senza valore. Tuttavia, una indicazione politica di questo tipo richiede un senso estremamente forte di "paternalistica certezza" riguardo alle "vere" preferenze dei lavoratori. Lo stabilire che esistono significativi problemi cognitivi costituisce solo il primo gradino nella giustificazione dell'intervento. Coloro che propongono l'introduzione di una regola inderogabile in materia di giusta causa devono anche farsi carico di dimostrare che la maggioranza dei lavoratori effettivamente apprezza la protezione della giusta causa più del suo costo. L'evidenza che esista una tale sottesa preferenza è assolutamente incerta.

Un secondo tipo di problemi relativi all'informazione può sorgere quando i datori di lavoro sono meno informati rispetto a coloro che si candidano per un lavoro, in merito alla produttività di questi ultimi. Chi si candida per un lavoro, a differenza dei datori di lavoro che possono non essere bene informati, spesso sa se è molto produttivo e motivato piuttosto che meno produttivo e più incline a ridurre il proprio sforzo. Questo tipo di asimmetria informativa riguardo alla produttività può ostacolare la libera ed efficiente negoziazione della protezione contro il licenziamento: un problema di auto-segnalazione e "selezione avversa". Non è possibile verificare perfettamente se un datore di lavoro ha una giusta causa di licenziamento. Ne consegue che una norma che preveda la giusta causa di licenziamento fornisce una sorta di "assicurazione" contro il licenziamento, assicurazione che concerne anche i licenziamenti dovuti ad atteggiamenti scorretti, non verificabili. Questa "assicurazione" è più apprezzata dai lavoratori comparativamente meno produttivi, che si aspettano di essere più facilmente licenziati. Secondo le previsioni del "modello di auto-segnalazione", coloro che si candidano per un posto di lavoro scelgono allora di non chiedere, in sede di negoziazione, la "stabilità" del posto di lavoro poiché essi temono che i datori di lavoro interpretino le loro richieste come un segnale di scarsa produttività. Analogamente, un problema di "selezione avversa" può verificarsi qualora le imprese che offrono spontaneamente contratti contenenti la protezione contro il licenziamento ingiustificato riscontrino che questa protezione contro il licenziamento tende ad attrarre i lavoratori meno motivati e competenti.

Numerosi commentatori hanno sostenuto che questi problemi strategici relativi alle informazioni spiegano perché i lavoratori non sindacalizzati falliscono nel tentativo di negoziare una protezione contro il licenziamento ingiustificato (v. LEVINE, 1992, KAMIAT, 1996). Tuttavia, è piuttosto improbabile che il modello di segnalazione o quello della selezione avversa siano in grado di spiegare la predominanza di contratti caratterizzati dalla regola della libertà di recesso. In primo luogo, il problema della segnalazione è formalmente simmetrico. Secondo questa teoria, i datori di lavoro dovrebbero essere preoccupati allo stesso modo del fatto che il loro rifiuto a fornire una protezione giuridicamente applicabile contro il licenziamento ingiustificato li segnalerà come inusualmente disponibili a licenziare i lavoratori per ragioni arbitrarie e ingiuste. Coloro che propongono il "modello di auto-segnalazione" non sono in alcun modo riusciti a sciogliere questa intrinseca ambiguità. Il modello produce determinate previsioni solo se i datori di lavoro possono senza rischi ignorare la possibilità che il loro comportamento costituisca esso stesso un segnale del "tipo" di impresa.

In secondo luogo, il "modello di segnalazione" dà per scontato che, in assenza di problemi strategici relativi alle informazioni, i lavoratori si impegnerebbero in negoziazioni individuali

concernenti la stabilità del posto di lavoro. È difficile valutare una simile affermazione, che è contraddetta dal dato di fatto. Tuttavia, l'evidenza disponibile relativa ad altri aspetti importanti del contratto di lavoro non sindacalizzato fa apparire come piuttosto improbabili le contrattazioni individuali di tal fatta. Coloro che si candidano per un posto di lavoro raramente negoziano in modo ragionevole riguardo alla maggior parte delle clausole relative alle condizioni di lavoro. Sembra improbabile che i problemi di segnalazione siano in grado di spiegare perché i lavoratori così raramente ottengano dei trattamenti *ad personam* nei loro contratti di lavoro. Inoltre, se la necessità di standardizzare le condizioni di lavoro dell'intera forza-lavoro costituisce ragione convincente per aspetti così diversi come le scale dei salari, i *benefits*, le politiche relative ai posti di lavoro vacanti, e gli accordi relativi ai parcheggi, allora uno dovrebbe aspettarsi altrettanta uniformità nelle condizioni che governano il licenziamento. In aggiunta, come i critici della regola della libertà di recesso hanno a lungo lamentato, i contratti di lavoro non disciplinati da accordi sindacali sono composti per la maggior parte di clausole "prendere o lasciare". La paura di segnalarsi come poco produttivo potrebbe teoricamente dissuadere un aspirante dal mostrarsi interessato a informarsi riguardo alla protezione contro il licenziamento ingiustificato. Tuttavia, la struttura dei contratti di lavoro nel settore non sindacalizzato suggerisce con evidenza che anche in assenza di questi timori raramente si svilupperebbe una contrattazione individuale di questo tipo. Se non c'è alcuna seria prospettiva di negoziazione individuale, semplicemente non sussiste alcuna possibilità di segnalazione.

Resta la possibilità che problemi strategici relativi all'informazione spieghino l'assenza di clausole spontanee sulla giusta causa col fatto che il timore dei datori di lavoro riguardo al verificarsi di fenomeni di selezione avversa impedisca loro di offrire una garanzia contrattuale di stabilità del posto di lavoro. Tuttavia, numerose evidenze empiriche contrastanti rendono non plausibile una tale speculazione teorica. In primo luogo, i contratti collettivi tipicamente forniscono una protezione contro il licenziamento ingiustificato, ma i datori di lavoro aderenti alle associazioni imprenditoriali firmatarie nondimeno riescono a mantenere un livello ragionevole di produttività. Ancora più "disturbante" per la teoria della selezione avversa è l'evidenza empirica secondo cui un significativo numero di datori di lavoro non aderenti ad associazioni sindacali offre una protezione contro il licenziamento ingiustificato (VERKERKE, 1995). Nell'ambito di un campione di 220 datori di lavoro, approssimativamente il 15 % ha dichiarato di aver inteso fornire ai propri lavoratori una protezione giuridicamente vincolante contro il licenziamento ingiustificato. L'esistenza di queste disposizioni contrattuali, pattuite volontariamente, che prevedono una protezione contro il licenziamento ingiustificato è in contraddizione con la premessa fondamentale della teoria della selezione avversa. In contrasto con questa teoria, datori di lavoro del tutto normali sembrano piuttosto disponibili e capaci di selezionare i lavoratori produttivi senza temere che la protezione contro il licenziamento ingiustificato attrarrà una quota sproporzionata di non produttivi.

Per finire, è degno di nota il fatto che qualunque sforzo del diritto di superare i problemi collegati alle informazioni richiederebbe quasi certamente una regola inderogabile di giusta causa di licenziamento. Per esempio, se noi poniamo come presupposto che gli aspiranti a un posto di lavoro, ma non i datori di lavoro, devono preoccuparsi dell'effetto di segnalazione, allora una regola a carattere dispositivo contro il licenziamento ingiustificato difficilmente influenzerà il comportamento contrattuale. I datori di lavoro potrebbero piuttosto agevolmente frustrare l'obiettivo di adottare una regola di questo genere attraverso l'imposizione di una condizione *standard* secondo cui tutti i lavoratori assunti da poco devono accettare espressamente la libertà di recesso. Qualunque lavoratore che si rifiuti di sottoscrivere un tale assetto manderebbe esattamente lo stesso segnale di bassa produttività che il modello indica come conseguenza di una richiesta di protezione contro il licenziamento ingiustificato. Così, come nel caso di strumenti legali destinati a porre rimedio agli errori

di tipo cognitivo, chi propone una riforma legislativa dovrebbe mostrare qualcosa in più rispetto all'esistenza di un ostacolo strutturale alla libera contrattazione; i difensori di una regola inderogabile devono anche dimostrare che i lavoratori apprezzino maggiormente la protezione contro il licenziamento ingiustificato rispetto al suo costo.

3.3. Le indagini empiriche sui contratti di lavoro

Nonostante la sua crescente sofisticazione tecnica, il dibattito teorico relativo agli interventi legislativi in materia di giusta causa stenta a trovare una soluzione. Molti disaccordi rilevanti tra i critici e i difensori della regola della libertà di recesso nascono dal divergere delle opinioni riguardo al dato empirico su come il mondo funziona nella realtà. Come abbiamo visto nel discutere il modello della selezione avversa, evidenze relative alla prassi contrattuale esistenti ci consentono talvolta di controllare le previsioni delle argomentazioni teoriche relative all'introduzione di una protezione legale contro il licenziamento ingiustificato. Un nuovo filone della letteratura empirica, che si trova attualmente a uno stadio iniziale, cerca di fornire dei dati rilevanti per rispondere a questi interrogativi.

In lavori precedenti, ho condotto una ricerca preliminare sulle prassi relative a rapporti di lavoro non disciplinati da accordi collettivi (VERKERKE, 1995). In un campione di 220 datori di lavoro di 5 Stati differenti, sono risultati predominanti i contratti contenenti espressamente la regola della libertà di recesso. Tuttavia, una quota significativa di datori di lavoro (15 %) ha scelto di assicurare una protezione giuridicamente vincolante contro il licenziamento ingiustificato. Approssimativamente un terzo dell'insieme dei datori di lavoro non aveva clausole scritte volte a regolamentare il licenziamento. Servendomi dei dati relativi alle caratteristiche dei datori di lavoro che hanno contrattato in termini espliciti, ho adottato un modello di tipo *logit* dell'analisi multivariata⁴ al fine di formulare delle previsioni riguardo al tipo di clausola che avrebbero scelto i datori di lavoro che non avevano negoziato esplicitamente in proposito. I risultati di questo esercizio statistico hanno indicato la prevalenza della regola generale della libertà di recesso. Nessun sottogruppo di datori di lavoro o di lavoratori statisticamente identificabile ha rivelato una preferenza del mercato per una protezione contro il licenziamento ingiustificato. Per finire, il saggio ha esaminato una serie di argomenti teorici a sostegno di una riforma legislativa. In ciascun caso, ho analizzato se il modello osservato di comportamento contrattuale fosse coerente o no con gli assunti sottostanti a tali argomenti teorici. Anche se è importante sottolineare le dimensioni relativamente modeste del campione e la natura ipotetica di queste conclusioni, nelle implicazioni empiriche non trovo alcun sostegno di questi argomenti teorici a favore della protezione contro il licenziamento ingiustificato.

Un lavoro come il mio che difende la regola della libertà di recesso generalmente parte dal presupposto che i lavoratori siano ragionevolmente ben informati riguardo alla assenza di protezione giuridica nei loro confronti in vigenza di un contratto di lavoro con libertà di recesso. Sono stato in grado di fornire solo una evidenza indiretta del fatto che lavoratori come i procuratori (*attorneys*), che presumibilmente conoscono le principali regole che disciplinano la cessazione dei contratti, sembrano stipulare contratti governati dalla regola della "libertà di recesso" con la stessa frequenza di coloro che noi ci aspetteremmo essere meno informati. Al fine di esaminare più specificamente questo assunto,

⁴ "L'analisi multivariata è quella branca della statistica che analizza le relazioni che esistono simultaneamente fra più variabili" (P. CORBETTA, *Metodi di analisi multivariata per le scienze sociali*, Il Mulino, 1992, 9). Il modello logistico (o *logit*, secondo la terminologia di lingua inglese), appartiene alla più ampia categoria dei modelli log-lineari; questi ultimi costituiscono uno dei principali strumenti della analisi multivariata condotta su dati organizzati secondo variabili categoriali, che si distinguono dalle variabili cosiddette metriche, per l'assenza di una unità di misura o di conto, essendo variabili di tipo "qualitativo" (ad es. sesso, professione, partito votato, ecc.). [nota del traduttore]

KIM ha "testato" i lavoratori licenziati nello Stato del Missouri che hanno fatto domanda per avere l'indennità di disoccupazione in riferimento alle loro conoscenze dei principi giuridici in materia di stabilità del posto di lavoro (KIM, 1997). Kim ha riscontrato che i soggetti esaminati avevano sostanzialmente sovrastimato l'estensione della propria protezione legale contro il licenziamento.

Questi risultati mettono seriamente in discussione le teorie che si basano su assunti di contenuto opposto sulla distribuzione dell'informazione. Se i lavoratori sono informati così poco in merito alla disciplina giuridica che governa la cessazione del rapporto di lavoro, allora è molto più difficile sostenere che essi siano in grado di stimare con precisione il valore di una protezione contrattuale contro il licenziamento ingiustificato. Un futuro lavoro empirico dovrebbe cercare di confermare questi risultati utilizzando una popolazione composta da lavoratori assunti da poco, piuttosto che da lavoratori da poco licenziati. È possibile che la cessazione stessa del rapporto di lavoro influenzi il modo di pensare dei lavoratori riguardo ai propri diritti. Uno studio successivo potrebbe anche tentare di "rifinire" il metodo per distinguere le regole generalmente condivise nei luoghi di lavoro e i convincimenti morali dei lavoratori dalle loro aspettative riguardo alle norme di legge e riguardo agli esiti delle controversie. Anche le accurate precauzioni adottate da KIM possono essere state insufficienti a superare la preponderante tendenza, tra coloro che hanno risposto, a vedere le cessazioni del rapporto di lavoro come una questione morale piuttosto che giuridica.

Se una indagine ulteriore confermasse che i lavoratori sistematicamente sovrastimano la propria protezione legale contro il licenziamento, dovremo valutare se questi risultati giustifichino una riforma legislativa. La regola informale della giusta causa che ROCK e WATCHER hanno identificato suggerisce che i lavoratori apprezzano molto, anche se essa non è giuridicamente vincolante, la protezione contro il licenziamento ingiustificato. D'altra parte, i risultati attesi di un ipotetico procedimento giudiziario possono semplicemente essere troppo modesti per far sì che i lavoratori si mettano a studiare i complessi risvolti della disciplina giuridica del contratto di lavoro [ai fini della negoziazione individuale della protezione contro il licenziamento *n.d. trad.*]. Se dunque, per un verso, come abbiamo visto prima, identificare un potenziale fallimento del mercato non costituisce di per sé ragione sufficiente per una riforma, ciò nonostante, i risultati di KIM puntano direttamente l'attenzione sulla estensione delle conoscenze giuridiche dei lavoratori. Si rende necessario uno studio che si occupi più attentamente di come le regole del contratto influenzano le conoscenze dei lavoratori riguardo ai loro diritti.

4. Conclusioni

Gli studiosi del contratto di lavoro finora hanno concentrato l'attenzione quasi esclusivamente sulla questione se sia migliore, in riferimento alla cessazione dei contratti a tempo indeterminato, una regola di giusta causa giuridicamente vincolante o quella della libertà di recesso. La loro attenzione ha prodotto un affascinante dibattito teorico, nell'ambito del quale sono stati delineati sofisticati modelli dei mercati del lavoro interni e dell'economia dell'informazione. Più di recente, una apprezzabile letteratura empirica ha incominciato a interessarsi alla medesima questione. Tuttavia, come il settore del diritto del lavoro, del quale costituisce una parte, lo studio [del contenuto effettivo] dei contratti di lavoro è a uno stadio iniziale del suo sviluppo. Chi sia interessato a scoprire dove stia la verità può solo sperare che il futuro ci porti migliori e più numerosi lavori empirici. Ciononostante, per scalzare la tradizionale regola di carattere generale della libertà di recesso nel rapporto di lavoro occorre che gli argomenti ad essa contari siano resi più convincenti.

5. Riferimenti giurisprudenziali e bibliografia

Burton v. Atomic Workers Federal Credit Union, 803 P.2d 518 (Idaho 1990).

Crenshaw v. Bozeman Deaconess Hospital, 693 P.2d 487 (Mont. 1984).

Grouse v. Group Health Plan, Inc., 306 N.W.2d 114 (1981).

Payne v. Western & Atlantic R.R., 81 Tenn. 507, 519 (1884).

Pugh v. Seès Candies, Inc., 171 Cal. Rptr. 917 (Cal. Ct. App. 1981).

Romack v. Public Service Co., 499 N.E.2d 768 (Ind. Ct. App. 1986).

Toussaint v. Blue Cross & Blue Shield, 292 N.W.2d 880 (Mich. 1980).

AGHION P., HERMALIN B., *Legal restrictions in private contracts can enhance efficiency*, *Journal of law, economics, and organization*, vol. 6, n. 2, primavera 1990

BEERMANN J.M., SINGER J.W., *Baseline Questions in Legal Reasoning: The Example of Property in Jobs*. *Georgia Law Review*, 1989, 23: 911-95.

DONOHUE J.J., SIEGELMAN P., *The Changing Nature of Employment Discrimination Litigation*, in *Stanford Law Review*, 1991, 43: 983-1033.

ESTREICHER S., *Unjust Dismissal Laws: Some Cautionary Notes*, in *American Journal of Comparative Law*, 1985, 33: 310-23.

FEINMAN J.M., *The Development of the Employment at Will Rule*, in *American Journal of Legal History*, 1976, 20: 118-35.

FEINMAN J.M., *The Development of the Employment-at-Will Rule Revisited*, in *Arizona State Law Journal*, 1991, 23: 733-40.

FREED M.G., POLSBY D.D., *Just Cause for Termination Rules and Economic Efficiency*, in *Emory Law Journal*, 1989, 38: 1097-1144.

FREED M.G., POLSBY D.D., *The Doubtful Provenance of "Wood's Rule" Revisited*, in *Arizona State Law Journal*, 1990, 22: 551-58.

ISSACHAROFF S., *Contracting for Employment: The Limited Return of the Common Law*, in *Texas Law Review*, 1996, 74: 1783-1812.

KAMIAT W., *Labor and Lemons: Efficient Norms in the Internal Labor Market and the Possible Failures of Individual Contracting*, in *Pennsylvania Law Review*, 1996, 144: 1953-1970.

KIM P.T. (in corso di pubblicazione), *Bargaining With Imperfect Information: A Study of Worker Perceptions in and At-Will World*, in *Cornell Law Review*, 1997, 83:

KRUEGER, A.B., *The evolution of unjust-dismissal legislation in the United States*, in *International Labor Relations Review*, luglio 1991, n. 4, 644

LEVINE D.I., *Just-Cause Employment Policies in the Presence of Worker Adverse Selection*, in *Journal of Labor Economics*, 1992, 9: 294-....

MORRISS A.P., *Exploding Myths: An Empirical and Economic Reassessment of the Rise of Employment At-Will*, in *Missouri*

Law Review, 1994, 50: 679-773.

PECK C.J., *Unjust Discharges from Employment: A Necessary Change in the Law*, in *Ohio State Law Journal*, 1979, 40: 1-49.

POSTIC L.J., *Wrongful Termination: A State-by-State Survey*. Washington, DC: Bureau of National Affairs, 1994.

ROCK E.B., WACHTER M.L., *The Enforceability of Norms and the Employment Relationship*, in *Pennsylvania Law Review*, 1996, 144: 1913-1952.

SCHWAB S.J., *Life-Cycle Justice: Accommodating Just Cause and Employment At Will*, in *Michigan Law Review*, 1993, 92: 8-62.

VERKERKE J.H., *An Empirical Perspective on Indefinite Term Employment Contracts: Resolving the Just Cause Debate*, in *Wisconsin Law Review*, 1995, 837-918.