



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale (*ordinamento ex
D.M. 270/2004*)
in Amministrazione, Finanza e Controllo

Tesi di Laurea

—
Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

I licenziamenti individuali dopo
la Legge n. 92/2012:
aspetti sostanziali e processuali

Relatore

Ch. Prof. Gaetano Zilio Grandi

Laureanda

Alessia Tarraran
Matricola 815949

Anno Accademico

2012 / 2013

Indice

Introduzione	3
---------------------------	----------

Capitolo 1. I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

1.1. Evoluzione della disciplina: dalla libertà di licenziamento al divieto di licenziamenti immotivati	5
1.2. Le cause giustificatrici del licenziamento	11
2.1.1. La giusta causa	11
2.1.2. Il giustificato motivo soggettivo	20
2.1.3. Il procedimento disciplinare	23
2.1.4. Il giustificato motivo oggettivo	28
1.3. Le ipotesi di licenziamento nullo	32
1.4. La forma e il procedimento del licenziamento	34

Capitolo 2. LA TUTELA DEL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

2.2. La riforma “Fornero”	39
2.2.1. Finalità e ambito di intervento della riforma	40
2.2.2. Flessibilità in uscita e articolo 18: una modifica storica	47
2.3. La tutela reale	51
2.3.1. Campo di applicazione e revoca del licenziamento	51
2.3.2. La tutela reale prima della riforma “Fornero”	55
2.3.3. La tutela reale dopo la riforma “Fornero”: il nuovo sistema sanzionatorio	57
2.4. La tutela obbligatoria	72
2.5. L’impugnazione del licenziamento: il nuovo termine per l’azione giudiziaria.....	74

Capitolo 3. IL RITO SPECIALE PER I LICENZIAMENTI

3.1. L'eccessiva durata e incertezza dei processi del lavoro: le finalità del rito speciale	77
3.2. La struttura del rito	82
3.2.1. L'ambito di applicazione	83
3.2.2. La tutela urgente in Tribunale	84
3.2.3. L'opposizione in Tribunale	87
3.2.4. Il reclamo in Corte d'Appello	90
3.2.5. Il ricorso per Cassazione	91
3.3. Il nuovo rito: una soluzione a "costo zero"	92
Considerazioni finali	95
Appendice - Estratto della Legge 28 giugno 2012, n. 92	97
Bibliografia	115

Introduzione

Uno dei temi più delicati e controversi affrontati attraverso la riforma del mercato del lavoro è certamente la tutela del lavoratore illegittimamente licenziato. La Legge n. 92/2012 infatti è stata per lungo tempo al centro delle polemiche per aver modificato uno dei caposaldi della disciplina del diritto del lavoro italiano: l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Con il presente elaborato, strutturato in tre capitoli, s'intende analizzare le modifiche apportate alla disciplina dei licenziamenti individuali attraverso lo studio delle nuove disposizioni normative e degli orientamenti giurisprudenziali sorti a fronte di un testo di legge che presenta non poche problematiche interpretative.

Nel primo capitolo verrà innanzitutto ripercorsa l'evoluzione della disciplina dei licenziamenti, per meglio comprendere come si è sviluppata nel tempo la tutela nei confronti del lavoratore fino ad arrivare all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. In seguito, verranno descritte le nozioni fondamentali della disciplina, quali le cause giustificatrici del licenziamento e le ipotesi di licenziamento nullo, che non sono mutate dopo la riforma ma la cui conoscenza è fondamentale per poter affrontare successivamente il tema del nuovo sistema di tutele e avere un quadro completo della materia di studio. A tal scopo verranno citate le decisioni giurisprudenziali più significative per chiarire i comportamenti che rientrano nelle diverse fattispecie. Infine, l'ultimo paragrafo è dedicato alla forma e al procedimento del licenziamento, riportando le novità e in particolare la riformulazione l'art. 7 della Legge n. 604/1966 che ha introdotto la nuova procedura di conciliazione obbligatoria preventiva.

Nel secondo capitolo si entrerà nel cuore della riforma “Fornero” illustrando in primo luogo il contesto socio-economico, le finalità dell’intervento e le politiche comunitarie in tema di flessibilità che hanno ispirato il testo di legge. In secondo luogo, dopo aver brevemente richiamato la vecchia tutela statutaria, verranno esaminate nel dettaglio le novità introdotte dalla Legge n. 92/2012 per ciò che riguarda il sistema sanzionatorio e l’impugnazione del licenziamento.

Nel terzo capitolo si chiude il quadro descrivendo la finalità e la struttura del nuovo rito speciale per i licenziamenti, introdotto allo scopo di ridurre l’eccessiva durata dei processi di lavoro.

Capitolo Primo

I licenziamenti individuali

SOMMARIO: 1.1. Evoluzione della disciplina: dalla libertà di licenziamento al divieto di licenziamenti immotivati – 1.2. Le cause giustificatrici del licenziamento – 1.2.1. La giusta causa – 1.2.2. Il giustificato motivo soggettivo – 1.2.3. Il procedimento disciplinare – 1.2.4. Il giustificato motivo oggettivo – 1.3. Le ipotesi di licenziamento nullo – 1.4. La forma e il procedimento del licenziamento

1.1 – Evoluzione della disciplina: dalla libertà di licenziamento al divieto di licenziamenti immotivati

Il licenziamento è una delle più rilevanti ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro e, viste le implicazioni socio-economiche che esso comporta, la sua attuale disciplina è il risultato dell'intreccio di diversi interventi legislativi limitativi. La notevole disparità che il rapporto di lavoro presentava nel passato tra il datore (contraente forte) e il lavoratore, considerato contraente debole nonché "cittadino socialmente sottoprotetto"¹, fu tale che si rese necessaria l'imposizione di rigorosi limiti al potere datoriale. Le esigenze di tutela del lavoratore sono diventate nel tempo sempre più stringenti, proprio perché "la subalternità contrattuale e socio-economica del lavoratore – che pur con aspetti ed implicazioni differenti, permane anche ai nostri giorni – si proietta nello sviluppo del rapporto di lavoro ove il prestatore è esposto a rischi di abusi che solo una specifica normativa garantista può scongiurare"². Diverse perciò sono le fonti legislative che si sono succedute nel tempo in sovrapposizione alle norme

¹ E. Ghera, *Diritto del lavoro*, Cacucci, 2011

² C. D'agostino, A. Marano, M. Solombrino, *La disciplina dei licenziamenti – Dopo la Riforma Fornero*, Edizioni Giuridiche Simone, 2012.

del codice civile: la legge 15 luglio 1966 n. 604, l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300), la legge 11 maggio 1990 n. 108 e, infine, la recente legge 28 giugno 2012 n. 92.

L'art. 2118³ del codice civile del 1942 aveva innanzitutto fissato il principio generale della libera recedibilità delle parti dal rapporto di lavoro, con la conseguenza che datore e lavoratore potevano entrambi risolvere il vincolo contrattuale con una mera dichiarazione di recesso senza necessità di forma scritta né di motivazione. L'unico obbligo era il preavviso o, in caso di recesso con effetto immediato, la corresponsione di un'indennità in sostituzione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso, salvo casi eccezionali di licenziamento in tronco; secondo l'art. 2119⁴ del codice civile in quest'ultima circostanza, infatti, sussiste una giusta causa di licenziamento che non consente la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. Questa breve analisi mostra come il codice civile trascriva "in termini normativi la concezione liberista del rapporto di lavoro, dando pieno sostegno a quello che fu indicato come potere di licenziamento *ad nutum* (per evocare l'idea che il datore di lavoro era legittimato a sbarazzarsi di un dipendente con un semplice cenno del capo)"⁵. Lavoratore e datore venivano posti in una condizione di

³Si riporta per comodità la norma. Art. 2118 Cod. Civ. – Recesso dal contratto a tempo indeterminato: Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti (dalle norme corporative), dagli usi o secondo equità (att. 98). In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

⁴ Si riporta per comodità la norma. Art. 2119 Cod. Civ. – Recesso per giusta causa: Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

⁵ M. Roccella, *Manuale del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, 2010

“uguaglianza formale, non tenendo conto della posizione di svantaggio del primo nei confronti del secondo”⁶.

A metà degli anni '60 con gli accordi interconfederali ha iniziato a materializzarsi la logica del licenziamento vincolato, seppur in riferimento al settore dell'industria e nell'ambito della disciplina collettiva. In forza di tali accordi, “il potere di recesso del datore di lavoro era sottoposto, oltre che a vincoli formali (comunicazione scritta), al limite sostanziale del giustificato motivo o della giusta causa; nel caso di licenziamento ingiustificato, il datore era obbligato alla riassunzione o, in mancanza, al pagamento di una penale a titolo di risarcimento del danno (c.d. tutela obbligatoria)”⁷.

Tali principi venivano recepiti successivamente con la legge 15 luglio 1966 n. 604, la quale affermava che il licenziamento del lavoratore non poteva avvenire se non per giusta causa o per giustificato motivo, con estensione a tutti i settori. La novità rispetto agli accordi interconfederali consisteva nella “trasformazione del potere di licenziamento da atto di autonomia privata totalmente insindacabile a negozio giuridico”⁸, sottoposto a una forma ben determinata e supportato da ragioni giustificatrici. La legge n. 604 rappresentava indubbiamente un passo in avanti anche se ancora molto limitato era l'apparato sanzionatorio. Il licenziamento seppur illegittimo continuava a produrre i suoi effetti, in quanto permaneva la cessazione del rapporto di lavoro e veniva concessa al datore una facoltà di scelta: egli poteva decidere di riassumere il lavoratore o assodare la fine del rapporto corrispondendogli una somma di danaro a titolo di risarcimento del danno.

⁶ C. D'Agostino, A. Marano, M. Solombrino, *La disciplina dei licenziamenti – Dopo la Riforma Fornero*, Edizioni Giuridiche Simone, 2012.

⁷ E. Ghera, *Diritto del lavoro*, Cacucci, 2011

⁸ *Ibidem*

La stabilità del posto di lavoro poteva considerarsi assoluta con la legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori). L'art. 18⁹ rappresentava un salto di qualità non indifferente andando a colpire "in maniera radicale il licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo: l'atto riconosciuto illegittimo dal giudice è privato di ogni effetto giuridico e il datore di lavoro è condannato, senza possibilità di opzioni alternative, alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro"¹⁰, oltre che al risarcimento del danno (c.d. tutela reale). Il campo di applicazione però era limitato; coesistevano infatti tre regimi diversi, a seconda del numero di dipendenti e della natura dell'attività svolta: tutela reale per le imprese agricole con più di cinque occupati o imprese

⁹ Si riporta per comodità la norma. Art. 18, Legge n. 300 del 20 maggio 1970 : "Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore."

¹⁰ M. Roccella, *Manuale del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, 2010

industriali con più di 15 dipendenti in ciascuna sede o sul territorio comunale; tutela obbligatoria per le imprese industriali con un numero di dipendenti maggiore di trentacinque, in relazione a unità produttive che sul territorio comunale non superavano i quindici addetti; libera recedibilità per le imprese con meno di trentasei dipendenti in unità produttive con meno di sedici occupati sul territorio comunale. Rimaneva così senza protezione una fascia notevole di lavoratori, cioè il personale delle piccole imprese.

La necessità di estendere a tutti i soggetti una tutela contro il licenziamento illegittimo indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa è stata sollecitata dalla Corte Costituzionale¹¹ e ha portato all'emanazione della Legge 11 maggio 1990, n. 108, la quale ha ridisegnato la disciplina dei licenziamenti individuali. Il campo di tutela dell'art. 18¹² è stato così ampliato estendendo la tutela della Legge

¹¹ Corte Cost. 14.01.1986, n. 2

¹² Si riporta per comodità la norma. Art. 1, Legge 11 maggio 1990, n. 108: I primi due commi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti: "Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno

604/1966 anche alle imprese di piccola dimensione, cioè fino a quindici dipendenti. L'applicazione della libera recedibilità, così, da regola è diventata eccezione, in quanto riservata a particolari categorie che non richiedono nessuna motivazione a giustificazione del recesso del datore di lavoro, ossia i lavoratori domestici¹³, sportivi professionali¹⁴, lavoratori in prova¹⁵, lavoratori anziani¹⁶ e dirigenti¹⁷.

Una riformulazione consistente dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori è avvenuta, infine, con la recente riforma del mercato del lavoro; la Legge del 28 giugno 2012, n. 92 è intervenuta frantumando e riarticlando la tutela reale, la quale ora prevede nuovi livelli di sanzioni in caso di licenziamento illegittimo.

A questo punto, prima di procedere alla disamina delle novità introdotte dal nuovo testo dell'art. 18, è opportuno svolgere una trattazione circa i tratti essenziali della disciplina del licenziamento individuale.

del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti".

¹³ Art. 4, co. 1°, Legge 11 maggio 1990, n. 108.

¹⁴ Art. 4, co. 8°, Legge 23 marzo 1981, n. 91.

¹⁵ Art. 10, legge 15 luglio 1966 n. 604.

¹⁶ In particolare si parla di coloro che hanno maturato il diritto alla pensione di vecchiaia e hanno compiuto 65 anni d'età.

¹⁷ La legge dichiara che la disciplina limitativa dei licenziamenti è applicabile solamente agli operai, impiegati e quadri intermedi. Cfr. art. 10, Legge 15 luglio 1966 n. 604 e art. 2, co. 3°, Legge 13 maggio 1985, n. 190.

1.2 - Le cause giustificatrici del licenziamento

Il primo fondamentale limite imposto al potere di licenziamento è l'esistenza di una giustificazione, salvo i casi brevemente accennati in precedenza in cui opera il recesso *ad nutum*. Affinché, dunque, il licenziamento sia legittimo deve necessariamente sussistere una giusta causa o un giustificato motivo, che a sua volta può essere soggettivo od oggettivo, ciascuno con conseguenze di tutela diverse.

1.2.1 – La giusta causa

La risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa è disciplinata dall'art. 2119 cod.civ.¹⁸ che legittima il licenziamento in tronco, cioè senza preavviso, qualora si ravvisi un comportamento del contraente talmente grave da precludere la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tale nozione va considerata come concetto normativo indeterminato poiché essa rende complessa una definizione limpida e chiara non contenendo una rassegna di fatti, ma delineando “un criterio di valutazione e di selezione dei comportamenti che rinvia all'opera di concretizzazione del giudice”¹⁹. Questo carattere generico ed elastico della giusta causa implica l'esigenza di darle un contenuto, ossia identificare le

¹⁸ Si riporta per comodità la norma. Art. 2119 Cod. Civ. – Recesso per giusta causa: Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

¹⁹ P. Tullini, *Questione interpretative in tema di giusta causa*, in *Diritto Processuale Civile*, Cedam, 1988.

circostanze che in concreto legittimano il licenziamento e i parametri per valutare la proporzionalità tra fatto addebitato e sanzione applicata. Dottrina e giurisprudenza sono concordi nel riconoscere che la giusta causa non riguarda solo la violazione degli obblighi contrattuali ma deve essere valutata comprendendo anche qualsiasi “fatto o accadimento esterno all’area dell’adempimento contrattuale strettamente inteso, purché tale da incrinare il legame di fiducia che dovrebbe indefettibilmente caratterizzare il rapporto di lavoro”²⁰.

Per quanto riguarda la mancanza del lavoratore, “la valutazione della gravità del fatto in relazione al venir meno del rapporto fiduciario che deve sussistere fra le parti non va operata in astratto, bensì con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidabilità richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva del fatto, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi e all’intenzione dell’elemento intenzionale e di quello colposo”²¹. In altre parole si tratta di verificare nel concreto se la perdita di fiducia del datore sia tale da giustificare la sanzione impartita e questo esame dei fatti non può che essere affidato al giudice, il quale deve ricondurre il caso di specie nell’ambito normativo tenendo conto degli aspetti sopra citati. A tal proposito la Corte di Cassazione ha affermato che “per stabilire in concreto l’esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all’intensità dell’elemento intenzionale, dall’altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione

²⁰ M. Roccella, *Manuale del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, 2010.

²¹ Cass. 26.07.11, n. 16283 in *Rivista telematica di diritto del lavoro*, www.di-elle.it.

dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare; la valutazione della gravità dell'infrazione e della sua idoneità ad integrare la giusta causa di licenziamento si risolve in un apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato²². Con riferimento a ciò è necessario precisare che i contratti collettivi prevedono al loro interno un elenco dei fatti che legittimano il licenziamento in tronco. Tuttavia, dottrina e giurisprudenza ritengono che tali tipizzazioni contrattuali "non vincolano il giudice, dato che questi deve sempre verificare, stante l'inderogabilità della disciplina dei licenziamenti, se quella previsione sia conforme alla nozione di giusta causa, [...]"²³; egli può comunque fare riferimento "ai contratti collettivi in ordine alla valutazione della gravità di determinati comportamenti ai fini della valutazione in ordine alla giusta causa di licenziamento"²⁴.

Il rapporto fiduciario tra datore e lavoratore può essere pregiudicato non solo dalla violazione degli obblighi contrattuali, ma anche "da fatti commessi o comportamenti tenuti nella vita privata, cioè al di fuori dell'esecuzione della prestazione e degli altri obblighi scaturenti dal contratto"²⁵. La questione, quindi, è stabilire in che termini e condizioni il comportamento dannoso extralavorativo possa essere rilevante ai fini di un licenziamento per giusta causa. Per prima cosa si deve porre attenzione all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori, che impone il divieto di effettuare indagini "su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore"²⁶, concetto confermato successivamente dall'art. 113 del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, le cui

²² Cass. 8.09.06, n. 19270 in *Diritto e Pratica del lavoro* n. 16/2007.

²³ Cass. 2.03.11, n. 5095 in *Orient. Giur. Lav.*, 2011.

²⁴ Cass. 14.02.05, n. 2906 in *Rivista telematica di diritto del lavoro*, www.di-elle.it.

²⁵ M. Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo*, Cedam, 2006.

²⁶ Art. 8 Stat. lav.

disposizioni riguardanti la protezione dei dati personali si applicano anche in caso di indagini su comportamenti professionali; quest'ultime, infatti, sono legittime solo nell'osservanza della normativa sulla privacy. D'altra parte, però, abbiamo visto che nel concetto di giusta causa possono acquisire importanza anche fatti concernenti la vita privata del lavoratore nel caso in cui cagionino una "violazione di doveri di particolare valore giuridico e/o sociale, tali da far ritenere, in relazione alla natura del rapporto, al tipo di mansioni, al grado di affidamento da esse richiesto, il lavoratore professionalmente inidoneo all'esatto adempimento delle future prestazioni"²⁷. La condotta extralavorativa dunque acquista importanza nel caso in cui presenti secondo il giudice "una gravità tale da far ritenere il lavoratore professionalmente inidoneo alla prosecuzione del rapporto, specialmente quando si esiga, per le caratteristiche e le peculiarità della prestazione, un più ampio margine di fiducia, esteso anche alla serietà dei comportamenti privati, come accade in quei rapporti che sono funzionalmente connotati dalla particolare cooperazione richiesta al prestatore"²⁸. Riguardo a tale questione le risposte della giurisprudenza possono risultare contrastanti, perché dipendono dal singolo caso esaminato e la tendenza dei giudici è considerare ogni aspetto delle vicende concrete, evitando giudizi astratti. La cassazione, ad esempio, ha dichiarato legittimo il licenziamento di un funzionario di banca per aver subito un protesto cambiario, per aver emesso assegni a vuoto e per l'uso irregolare della carta di credito, eccedendo il limite del fido concesso²⁹. In questi casi i giudici spesso valutano con attenzione l'elemento fiduciario, considerandolo nella sua intensità e soppesandolo con più scrupolosità, in quanto è indispensabile mantenere un rapporto basato sulla lealtà e la correttezza sia con il datore che con i clienti. Nelle fattispecie poi di possesso, spaccio o

²⁷ M. Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo*, Cedam, 2006.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ Cass. 18.11.94, n. 9773; Cass. 23.5.92, n. 6180 in *Diritto e Pratica del lavoro* n. 27/2012.

utilizzo di stupefacenti, alcolismo o falsa testimonianza, il licenziamento a volte viene dichiarato legittimo, altre no, perciò è necessario per ogni singolo caso accertare la condotta del dipendente. In definitiva quindi “i comportamenti del lavoratore attinenti la sua sfera privata sono normalmente irrilevanti ai fini della lesione del rapporto fiduciario, a meno che, per la loro gravità e natura, siano tali da far ritenere il lavoratore inidoneo alla prosecuzione del rapporto”³⁰.

Ai fini altresì della configurabilità di giusta causa, secondo l’orientamento prevalente, l’assenza di un danno patrimoniale è irrilevante, essendo sufficiente la lesione del requisito di fiducia. Tale lesione “non dipende, infatti, dal valore patrimoniale del danno, che non è elemento costitutivo della fattispecie di inadempimento che legittima il licenziamento, ma dalla rilevanza del comportamento sull’affidamento futuro, cioè dall’idoneità della condotta a porre in dubbio la correttezza dell’adempimento della prestazione nel periodo successivo”³¹.

Per chiarire maggiormente quali sono i comportamenti che vengono compresi nel novero della giusta causa, verranno ora citate le decisioni giurisprudenziali sull’argomento più frequenti e significative.

Una prima fattispecie da prendere in considerazione è il *diritto di critica* espresso dal lavoratore nei confronti dell’azienda e del datore. L’esercizio di tale diritto è legittimo nei limiti del rispetto dei diritti della personalità, cioè fin tanto che non sfoci in offese, denigrazioni o intimidazioni. Secondo il Tribunale di Roma infatti “le forme di critica politico-sindacale, anche se svolte con uso di linguaggio pungente e incisivo, devono essere riconosciute legittime in quanto socialmente utili, sempreché non trasmodino in forme eccedenti il collegamento strumentale alla manifestazione di un dissenso ragionato per risolversi in

³⁰ F. Rotondi, *Licenziamento per giusta causa e giustificato motivo*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 27/2012, IPSOA Editore.

³¹ M. Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo*, Cedam, 2006.

un'aggressione gratuita e distruttiva dell'immagine dell'impresa sul mercato"³². Il confine entro il quale la condotta del lavoratore non viene considerata lesiva è determinato da due fattori: "il rispetto del principio della continenza formale, secondo cui l'esposizione dei fatti deve avvenire misuratamente, e quello della continenza sostanziale, secondo cui i fatti narrati devono corrispondere a verità"³³. Nel momento in cui tali limiti non vengono rispettati, l'esercizio del diritto di critica si traduce in una "condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare con la caduta della sua immagine anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro, nonché comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, [...], e può costituire giusta causa di licenziamento"³⁴.

Se si parla poi di litigio tra dipendenti varie sono le interpretazioni dei giudici. In genere un mero diverbio non giustifica il licenziamento in tronco, fintanto si tratti di un singolo episodio senza ulteriori sviluppi e che non pregiudichi il normale svolgimento dell'attività produttiva. Quando però tale alterco viene seguito da una colluttazione fisica, due sono gli orientamenti giurisprudenziali. Il primo rileva il significato penale che identifica la rissa come una violenta disputa tra almeno tre persone e in mancanza di tale requisito oggettivo non sussiste reato né giusta causa di licenziamento³⁵. Il secondo orientamento, invece, aderisce al significato civilistico, che individua il coinvolgimento anche di sole due persone idoneo a determinare una situazione di pericolosità e di turbamento della vita aziendale. In ogni caso ai fini dell'irrogazione della sanzione l'atteggiamento violento va valutato in relazione anche ad altri elementi soggettivi, come l'assenza di ricadute, la compromissione

³² Trib. Roma, 26.10.09 in Rivista telematica di diritto del lavoro, www.di-elle.it.

³³ Trib. Milano, 23.03.05 in Diritto e Pratica del lavoro n. 27/2012.

³⁴ Cass. 10.12.08, n. 29008 in Massimario di Giurisprudenza del Lavoro n. 7/2009.

³⁵ Tale fattispecie è richiamata tra le cause di licenziamento nel C.C.N.L. Industria Metalmeccanica del 15/10/2009.

della produzione aziendale, la lesione del rapporto fiduciario; solo grazie a un giudizio complessivo si può valutare la gravità del fatto e stabilire la sanzione adeguata, ma, a titolo esemplificativo, se “l’episodio incriminato costituisce una semplice baruffa tra colleghi di lavoro, durata in tutto un paio di minuti, e tale da non lasciar presagire ulteriori sviluppi e pregiudizi per il datore di lavoro”³⁶ non sussiste giusta causa.

Altra fattispecie, che legittima il licenziamento in tronco, frequente è l’ipotesi di sottrazione dei beni aziendali. L’entità del danno assume un rilievo secondario, dovendo valutare il fatto tenendo conto del suo valore sintomatico, cioè dell’incidenza sul rapporto di fiducia che lega il datore e il lavoratore. Secondo la Corte di Cassazione infatti “ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso viene in considerazione, non l’assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale, ma la ripercussione sul rapporto di una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell’adempimento in quanto sintomatica di un certo atteggiamento del lavoratore rispetto agli obblighi assunti”³⁷. Anche “l’aver richiesto e ottenuto rimborsi per trasferte in realtà non effettuate costituiscono fatti di rilevante gravità, tenuto conto delle mansioni svolte e della categoria del lavoratore, tali da far venir meno il vincolo fiduciario e legittimare il licenziamento per giusta causa”³⁸. Ancora, è importante precisare che “anche se il lavoratore non ha partecipato all’azione delittuosa, l’aver mantenuto oscuri rapporto con le persone coinvolte nella sottrazione è condotta sufficiente a far venire meno il vincolo fiduciario”³⁹. D’altra parte, però, “il licenziamento del cassiere, che ruba qualche

³⁶ Cass. 13.04.10, n. 8737 in Diritto e Pratica del lavoro n. 27/2012.

³⁷ Cass. 29.09.03, n. 14507 in Giust. civ. Mass., 2009.

³⁸ Cass. 9.05.12, n. 7069 in Dir. e giust., 2012.

³⁹ Cass. 10.11.11, n. 23422 in Dir. e giust., 2011.

spicciolo dalla cassa, è illegittimo perché risulta essere una misura sproporzionata rispetto al danno subito da datore di lavoro”⁴⁰.

Altra ipotesi da considerare è l'accusa di mobbing nei confronti del dipendente che negli spazi lavorativi molesta, maltratta verbalmente, emargina o perpetua violenza psicologica verso colleghi o il datore di lavoro. La Cassazione ha affermato in proposito che “le molestie sul luogo di lavoro, costituendo fatti idonei a incidere negativamente sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore determinano l'insorgere a carico del datore di lavoro, dell'obbligo ex art. 2087 cod. civ.⁴¹ di adottare i provvedimenti che risultino idonei a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, tra i quali rientra il licenziamento per giusta causa dell'autore\ dipendente”⁴². L'attività mobbizzante può ritenersi illegittima una volta ponderati nel loro insieme i singoli episodi e a seconda dell'interpretazione del giudice: “è esente da vizi logici e sorretta da motivazione congrua e coerente la decisione del giudice di merito in base alla quale le accuse non provate di mobbing giustificano il licenziamento ex art. 2119 cod. civ. per il venir meno del vincolo fiduciario tra le parti”⁴³.

Una problematica che negli ultimi anni riveste sempre più importanza è l'uso di apparecchi elettronici quali computer, telefono aziendale o dispositivi portatili. In particolare, nel novero delle sentenze relative all'abuso di questi strumenti tecnologici si riscontrano decisioni sull'utilizzo improprio di internet durante l'orario di lavoro e per scopi estranei alla prestazione lavorativa. Si afferma in giurisprudenza che “sussiste giusta causa di licenziamento nel caso in

⁴⁰ Cass. 29.08.11, n. 17739 in Diritto e Pratica del lavoro n. 27/2012.

⁴¹ Si riporta per comodità la norma. Art. 2087 cod. civ. – Tutela delle condizioni di lavoro: L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

⁴² Cass. 18.09.10, n. 20272 in Rivista telematica di diritto del lavoro, www.di-elle.it.

⁴³ Cass. 8.01.00, n. 143 in Rivista telematica di diritto del lavoro, www.di-elle.it.

cui il lavoratore abbia trascorso il tempo destinato al lavoro, e come tale retribuito, a collegarsi per scopi personali ad internet e a consultare documenti scaricati, con la rete telefonica pagata dall'azienda, integrando tale comportamento una grave violazione degli obblighi contrattuali"⁴⁴. Anche l'uso non appropriato del cellulare aziendale è sanzionabile con il licenziamento: "ciò che costituisce inadempimento di tale gravità da far venir meno il vincolo fiduciario non è l'addebito derivante dall'utilizzo per ragioni personali del telefono aziendale, in effetti non particolarmente rilevante, ma l'utilizzo assolutamente sistematico del cellulare per ragioni estranee a quello di servizio e tale da distogliere e distrarre il dipendente dallo svolgimento dell'attività lavorativa"⁴⁵. Infatti, "il telefonino messo a disposizione del lavoratore da parte dell'azienda, [...], non si deve considerare come un 'benefit' ma come un vero e proprio 'strumento di lavoro' di conseguenza, chi ne abusa può essere sanzionato con il provvedimento espulsivo e non esclude l'inadempimento il fatto che l'uso indebito del cellulare di servizio sia avvenuto con l'invio di sms anziché di telefonate, perché con l'espressione 'traffico' si intendono comprese tutte le possibili modalità di utilizzo dell'apparecchio"⁴⁶.

Per concludere la rassegna dei motivi più frequenti ammessi come giusta causa, a titolo esemplificativo si possono citare brevemente: l'assenza ingiustificata, la falsa malattia, la violazione del patto di non concorrenza, la lesione del prestigio e dell'immagine dell'azienda, il lavoro per terzi durante il periodo di malattia o di ferie, l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, la falsa timbratura del cartellino.

Non costituiscono invece giusta causa il fallimento dell'imprenditore e la liquidazione coatta amministrativa, come recita l'art. 2119 cod. civ. al secondo

⁴⁴ Corte App. Ancona, 1.08.03 in Lav. giur. n. 2/2004.

⁴⁵ Trib. Di Milano, 11.01.08 in Rivista telematica di diritto del lavoro, www.di-elle.it.

⁴⁶ Cass. 8.03.10, n. 5546 in Dir. e giust., 2010.

comma, in quanto è possibile che l'azienda possa sopravvivere grazie a un esercizio provvisorio, a una cessione o a una ripresa dell'attività a seguito di concordato. Nel caso in cui ciò non avvenga, "la crisi economica, [...], può legittimare o il licenziamento del lavoratore per giustificato motivo oggettivo da parte del curatore che ritenga di non poter utilizzare le prestazioni, o determinare la cessazione del rapporto a causa della dissoluzione della realtà aziendale; a sua volta il lavoratore può rassegnare le dimissioni con preavviso"⁴⁷.

In ultima analisi, spetta al datore di lavoro "l'onere della prova della realizzazione da parte del lavoratore di un comportamento che integri una grave negazione degli elementi essenziali del rapporto ed, in particolare, di quello fiduciario"⁴⁸. Egli, inoltre, deve intimare il licenziamento con tempestività, altrimenti la non immediatezza della sua reazione significherebbe che il fatto commesso non è così grave da meritare il provvedimento espulsivo. Il giudice deve verificare tale requisito tenendo anche conto del tempo strettamente necessario per le indagini sulla condotta del dipendente.

1.2.2 – Il giustificato motivo soggettivo

La nozione di giustificato motivo è contenuta nell'art. 3⁴⁹ della legge 15 luglio 1966, n. 604, che discerne il motivo soggettivo da quello oggettivo.

Il primo tipo, cioè il giustificato motivo soggettivo consiste in un "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro"⁵⁰, tale da

⁴⁷ M. Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo*, Cedam, 2006.

⁴⁸ Cass. 3.01.11, n. 35 in Lav. nella giur. 2011.

⁴⁹ Si riporta per comodità la norma. Art. 3 della Legge 604/1966: Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

⁵⁰ *Ibidem*.

minare la fiducia che il datore ripone nei confronti del lavoratore. A differenza della giusta causa, però, in questo caso si parla di fatti di minore gravità, che richiedono l'obbligo del preavviso, ciò significa che l'infrazione non è così dannosa da cagionare la cessazione immediata del rapporto, ma deve essere tuttavia notevole e quindi di non scarso rilievo. Inoltre, il giustificato motivo soggettivo riguarda solamente l'inadempimento colpevole degli obblighi contrattuali e perciò non possono costituire detta causa di licenziamento i comportamenti attinenti alla vita privata del lavoratore.

Il confine tra giusta causa e giustificato motivo soggettivo è comunque molto sottile, in quanto si tratta di mere "qualificazioni giuridiche di comportamenti ugualmente idonei a legittimare la cessazione del rapporto di lavoro, l'uno con effetto immediato e l'altro con preavviso"⁵¹ e la scelta tra l'una e l'altra è destinata alla cognizione del giudice; quest'ultimo "deve procedere d'ufficio al relativo accertamento una volta che emerga l'inconfigurabilità della giusta causa, indipendentemente dall'esistenza di una specifica volontà del datore di lavoro di interrompere il rapporto anche in mancanza di quest'ultima. Conseguentemente, il giudice che, all'esito di tale indagine, attribuisca al fatto posto a base del recesso come giusta causa la minore gravità propria del giustificato motivo soggettivo è tenuto ad operare la riqualificazione (c.d. conversione) del licenziamento in giustificato motivo, sia su prospettazione di parte, che d'ufficio; [...]"⁵². Tale conversione non è tuttavia possibile "quando vengano mutati i motivi posti a base dell'iniziale contestazione e quando implichi l'accertamento di fatti nuovi e diversi da quelli inizialmente adottati dal datore di lavoro a sostegno del suo recesso"⁵³.

⁵¹ Cass. 10.08.07, n. 17604 in Rivista telematica di diritto del lavoro, www.di-elle.it.

⁵² M. Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo*, Cedam, 2006.

⁵³ Cass. 6.06.00, n. 7617 in Giust. civ. Mass., 2000.

Anche per questa causa di recesso i contratti collettivi rendono più agevole la qualificazione del licenziamento, elencando le ipotesi e le infrazioni che possono costituire giustificato motivo soggettivo, anche se, come specificato in precedenza, non sono vincolanti per il giudice.

Come per la giusta causa, si prendono ora in considerazione brevemente i casi più frequenti e peculiari di giustificato motivo soggettivo.

Degno di nota è innanzitutto il licenziamento per scarso rendimento del lavoratore, il quale ha il dovere di svolgere la sua attività tesa a realizzare il bisogno economico del datore di lavoro. Il risultato della prestazione può costituire elemento essenziale del contratto e giustificare perciò il licenziamento qualora non venga raggiunto il minimo di produzione stabilito. Oppure l'oggetto dell'obbligazione può essere una prestazione di fare, per cui si fa riferimento a una serie di parametri per valutare la professionalità e diligenza del lavoratore. In ogni caso, può verificarsi scarso rendimento quando il lavoratore risulta negligente o fornisce un risultato inferiore al minimo d'uso, perciò la valutazione non deve essere fatta solo in relazione alle previsioni contrattuali, ma anche tenendo conto delle esigenze produttive dell'impresa. L'obbligo del lavoratore, infatti, non consiste in un fare qualsiasi semplicemente mettendo a disposizione le sue energie fisiche, ma di un "fare utile"⁵⁴, cioè un'attività "idonea a realizzare gli interessi del datore di lavoro"⁵⁵. In particolare, secondo la Cassazione, "E' legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia risultato provato, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente - e a lui imputabile - in conseguenze dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel

⁵⁴ M. Papaleoni, *Licenziamento per giusta causa o motivo*, Cedam, 1998.

⁵⁵ Cass. 30.03.87, n. 3062 in Not. giur. lav., 1987.

periodo di riferimento, avuto riguardo al confronto dei risultati globali riferito ad una media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione”⁵⁶. Perciò non è sufficiente che il datore provi la mancanza di un risultato minimo; egli deve dimostrare che la causa di ciò è un comportamento negligente del prestatore, in quanto che potrebbe dipendere anche dall’impresa stessa o da fatti a lui non imputabili. In quest’ultimo caso, se il lavoratore prova che lo scarso rendimento deriva da fattori estranei alla sua responsabilità, il licenziamento non è giustificato.

A titolo esemplificativo, la giurisprudenza ritiene legittimo il licenziamento per giustificato motivo soggettivo quando si verifica il rifiuto ingiustificato di eseguire la prestazione, quindi in caso di: insubordinazione, contestazione in pubblico delle direttive del datore di lavoro, inosservanza dell’obbligo di correttezza e fedeltà o del patto di non concorrenza, assenza ingiustificata dal posto di lavoro o, ancora, abuso del telefono aziendale. Risulta evidente esserci la sovrapposizione di motivazioni che possono costituire giusta causa, a conferma che le due fattispecie si distinguono a seconda della differente gravità del fatto.

Infine, anche nel giustificato motivo soggettivo, l’onere della prova grava sul datore di lavoro e il licenziamento deve essere impartito con tempestività e immediatezza.

1.2.3 – Il procedimento disciplinare

Secondo la giurisprudenza, “i licenziamenti derivanti da un inadempimento del lavoratore sono ontologicamente disciplinari, pertanto essi sono preceduti dall’espletamento della procedura di contestazione disciplinare di cui all’art. 7

⁵⁶ Cass. 1.12.10, n. 24361 in Lav. nella giur. 2011.

dello Statuto dei lavoratori. [...] Tale inadempimento potrà poi condurre, sul piano sostanziale, a seconda della gravità dei fatti addebitati, ad un licenziamento per giusta causa oppure ad un licenziamento per giustificato motivo soggettivo, spettando al giudice del merito il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'addebito contestato"⁵⁷.

Si parla innanzitutto di inadempimento disciplinare quando il lavoratore viola le disposizioni dell'art. 2104⁵⁸ e 2105⁵⁹ cod. civ., ripresi dall'art. 2106⁶⁰ cod. civ., in virtù dei quali il datore è legittimato ad infliggere sanzioni disciplinari in caso di mancata diligenza, obbedienza o inosservanza dell'obbligo di fedeltà. Tale potere ad egli concesso è stato poi reso più coerente con la posizione paritaria, che dovrebbe essere propria del contratto di lavoro⁶¹, attraverso l'integrazione nello Statuto dei lavoratori di "un insieme di regole, di carattere soprattutto procedurale, che hanno avuto l'effetto di attenuare (seppur non di cancellare) i tratti autoritari del potere disciplinare, [...], in funzione di tutela (della libertà e della dignità) della persona coinvolta nell'attuazione del rapporto di lavoro"⁶². L'art. 7⁶³ dello Statuto dei Lavoratori al primo comma dispone, in un

⁵⁷ F. Rotondi, *Licenziamento per giusta causa e giustificato motivo*, Diritto e pratica del lavoro n. 27/2012, IPSOA Editore.

⁵⁸ Si riporta per comodità la norma. Art. 2104 Cod. Civ. - Diligenza del prestatore di lavoro: Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

⁵⁹ Si riporta per comodità la norma. Art. 2105 Cod. Civ. - Obbligo di fedeltà: Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

⁶⁰ Si riporta per comodità la norma. Art. 2106 Cod. Civ. - Sanzioni disciplinari. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

⁶¹ M. Roccella, *Manuale del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, 2010.

⁶² Ibidem.

⁶³ Si riporta per comodità la norma. Art. 7 della Legge n. 300/1970 – Sanzioni disciplinari: Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a

luogo dove tutti possano facilmente prenderne visione, l'affissione di un codice disciplinare contenente le infrazioni, le relative sanzioni e le procedure di contestazione. Il rispetto di tale onere è necessario ai fini di un legittimo licenziamento quando riguarda specifiche ipotesi di violazioni, ma "in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionatorio sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al c.d. minimo etico o a norme di rilevanza penale, l'affissione del codice disciplinare non è necessaria in quanto il lavoratore può ben rendersi conto della illiceità della propria condotta, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni"⁶⁴.

conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

⁶⁴ Cass. 27.01.11, n. 1926 in Rivista telematica di diritto del lavoro, www.di-elle.it.

Ai fini, poi, di garantire al lavoratore una difesa adeguata il datore deve contestare preventivamente l'addebito in forma scritta, a meno che non si tratti di un rimprovero verbale; la contestazione deve specificare con precisione i fatti addebitati e va considerata immutabile, cioè la sanzione si deve fondare sui fatti in precedenza contestati formalmente. La contestazione, inoltre, deve essere immediata e il datore, nel caso in cui la condotta del lavoratore sia talmente grave da non tollerare la sua presenza in azienda durante il procedimento disciplinare, può sospendere la prestazione di lavoro corrispondendo regolare retribuzione, in quanto tale sospensione cautelativa non è un provvedimento disciplinare. Entro cinque giorni dalla contestazione il dipendente deve presentare le proprie difese, anche con l'aiuto di un rappresentante sindacale, e solo dopo aver concluso la procedura disciplinare il datore potrà legittimamente irrogare la sanzione. Quest'ultima ovviamente deve essere proporzionata all'infrazione e di conseguenza può essere individuata nel: rimprovero verbale o scritto per le violazioni meno gravi; multa, cioè una trattenuta in busta paga per un importo massimo di quattro ore di retribuzione; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di dieci giorni. Si è discusso, inoltre, se accanto alle sanzioni conservative appena citate, fosse ammesso anche il licenziamento, sanzione di tipo espulsivo, in quanto al comma 4 dell'art. 7 Stat. Lav. viene disposto il divieto di "sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro"⁶⁵; la soluzione negativa inizialmente prevalsa è stata successivamente "rovesciata dalla Corte Costituzionale, con una pronuncia animata dal comprensibile intento di rendere fruibili le garanzie previste dallo Statuto [...] anche nel caso in cui il lavoratore sia colpito da un provvedimento caratterizzato di per sé dalla massima efficacia sanzionatoria"⁶⁶.

⁶⁵ Art. 7 co. 4° della Legge n. 300/1970.

⁶⁶ M. Roccella, *Manuale del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, 2010.

Il mancato rispetto del procedimento disciplinare rende il licenziamento illegittimo e di conseguenza deve essere applicato il regime di tutela previsto in base alla dimensione dell'azienda, che sarà approfondito nel prossimo capitolo.

La Riforma "Fornero" (L. n. 92/2012), infine, in riferimento al procedimento disciplinare ha introdotto una specificazione circa la decorrenza del licenziamento: "Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato"⁶⁷. In altre parole, salvo le ipotesi citate dalla norma, il licenziamento produce effetti nell'istante in cui il lavoratore riceve la lettera di contestazione degli addebiti e quindi con l'avvio del procedimento disciplinare; si tratta di un momento precedente rispetto la ricezione della lettera di licenziamento, proprio per "contrastare il fenomeno confermato dalla prassi quotidiana, anche giurisprudenziale, secondo cui appresa la notizia dell'intenzione del datore di lavoro di licenziarlo il lavoratore ben potrebbe avvalersi di condizioni soggettive a lui favorevoli che gli permettano di

⁶⁷ Art. 1 comma 42 della Legge n. 92/2012.

procrastinare l'evento del recesso annunciato (si pensi ad esempio all'insorgenza di una malattia),[...]"⁶⁸.

1.2.4 – Il giustificato motivo oggettivo

L'ipotesi che rimane da affrontare a questo punto è il licenziamento per giustificato motivo oggettivo che, in relazione alla seconda parte dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604, è determinato da "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa"⁶⁹. In altri termini il recesso del datore dal rapporto di lavoro è dovuto a una vera e propria esigenza determinata da circostanze che ricadono sulla realtà aziendale di cui il lavoratore fa parte e che non riguarda perciò la professionalità di quest'ultimo. Secondo la giurisprudenza, tali circostanze possono dipendere "sia da ragioni di mercato che attengono a motivi estranei alle scelte imprenditoriali e che sono quindi, in senso stretto, produttivi, sia da ragioni che conseguono direttamente da riorganizzazioni e ristrutturazioni operate dall'imprenditore"⁷⁰. A tal proposito l'art. 30 comma 1 della Legge 183/2010 sancisce che "il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente"⁷¹; ciò significa che il giudice non può sindacare circa i criteri imprenditoriali di natura

⁶⁸ P. Rausei, *La nuova Riforma del lavoro*, Ipsoa Indicalia, 2012.

⁶⁹ Art. 3 della Legge 604/1966.

⁷⁰ F. Rotondi, *Licenziamento per giustificato motivo oggettivo/economico*, Diritto e pratica del lavoro n. 28/2012, IPSOA Editore.

⁷¹ Art. 30, co. 1° della Legge n. 183/2010.

economica e organizzativa posti alla base della scelta datoriale, ma deve limitarsi a “controllare la reale sussistenza, l’effettività e la non pretestuosità del motivo addotto dal datore di lavoro”⁷². Egli deve quindi verificare l’esistenza di un nesso di causalità tra la necessità, ad esempio, di comprimere i costi e il licenziamento del lavoratore e spetta al datore l’onere di provare l’effettività delle ragioni del recesso. La recente riforma del mercato del lavoro con riferimento a tale tematica entra nello specifico e stabilisce che la violazione del limite di insindacabilità da parte del giudice “costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto”⁷³.

Riguardo al nesso di causalità tra i motivi del licenziamento e il recesso, la giurisprudenza si divide in due orientamenti. Il primo, fedele all’art. 41 della Costituzione che consacra la libertà di iniziativa economica, evidenzia che “nel concetto di giustificato motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all’attività produttiva rientra anche l’ipotesi del riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell’impresa, senza che sia necessario che siano soppresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, ben potendo le stesse essere soltanto diversamente ripartite. [...]. Resta tuttavia fermo che spetta al giudice di merito verificare il rapporto di congruità causale fra la scelta imprenditoriale e il licenziamento, nel senso che non basta che i compiti un tempo espletati dal lavoratore licenziato risultino essere stati poi distribuiti ad altri, ma è necessario che tale riassetto sia all’origine del licenziamento anziché costituirne effetto di risulta”⁷⁴. Ciò indica che rientra nella fattispecie anche la necessità di migliorare l’efficienza produttiva, risparmiando nei costi o aumentando i profitti anche tramite una redistribuzione delle attività.

⁷² Cass. 30.11.10, n. 24235 in Rivista telematica di diritto del lavoro, www.di-elle.it.

⁷³ Art. 1, co. 43° della Legge n. 92/2012.

⁷⁴ Cass. 21.11.11, n. 24502 in Diritto e Pratica del lavoro n. 28/2012.

Invece, secondo l'orientamento opposto "le ragioni che integrano il giustificato motivo oggettivo sono solo quelle dirette a fronteggiare situazioni aziendali sfavorevoli che incidono negativamente sulla normale attività produttiva e ed impongono la riduzione dei costi al fine di salvaguardare gli equilibri economici dell'impresa, con esclusione dei riassetti organizzativi non richiesti dalla crisi economica dell'azienda e/o aventi una finalità meramente strumentale all'incremento del profitto"⁷⁵. La nozione di effettività delle ragioni è stata così meglio definita e, in definitiva, la giurisprudenza è arrivata a ricondurre "anche l'ipotesi del riassetto organizzativo dell'azienda attuato al fine di una più economica gestione di essa e deciso dall'imprenditore non semplicemente per un incremento del profitto, ma per far fronte a sfavorevoli situazioni, non meramente contingenti, influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva, imponendo un'effettiva necessità di riduzione dei costi"⁷⁶. Al datore, perciò, non è permesso licenziare anche solo a seguito di minime fluttuazioni del mercato produttivo, in quanto lo scopo di profitto non può "essere perseguito a qualsiasi prezzo"⁷⁷ e a discapito dei lavoratori. Ciò spiega perché viene dichiarato illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo quando nell'immediato un altro lavoratore viene assunto nella qualifica lavorativa soppressa.

Ormai consolidato nella giurisprudenza è poi il c.d. obbligo di *repêchage*, ovvero il datore "prima di adottare il provvedimento espulsivo, deve comunque verificare la possibilità di ricollocare il lavoratore coinvolto in ambito aziendale. Il provvedimento di licenziamento finisce per caratterizzarsi come l'unico provvedimento possibile, adottabile per *extrema ratio* e solo qualora non vi sia

⁷⁵ M. Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo*, Cedam, 2006.

⁷⁶ Cass. 2.10.06, n. 21282 in *Diritto e Pratica del lavoro* n. 28/2012.

⁷⁷ M. Roccella, *Manuale del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, 2010

altra possibilità di ricollocare il dipendente coinvolto in altre attività⁷⁸. Anche in questo caso spetta al datore l'onere di dimostrare l'impossibilità di repêchage.

In aggiunta alle ipotesi riguardanti la realtà aziendale, nel novero del giustificato motivo oggettivo sono comprese anche alcune situazioni riconducibili al dipendente che non comportano una violazione degli obblighi contrattuali, ma tuttavia incidono sul regolare svolgimento dell'attività produttiva. A titolo esemplificativo, si può citare l'impossibilità sopravvenuta della prestazione: "qualora il lavoratore non possa più svolgere le mansioni cui sia addetto e l'impedimento sia a lui imputabile per dolo o colpa, è legittimo il licenziamento intimato dal datore di lavoro per giustificato motivo oggettivo consistente nella sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa in relazione alle mansioni suddette, senza che il recedente debba fornire la prova di non aver potuto adibire il lavoratore ad altro posto nell'azienda, anche con mutamento di mansioni, essendo tale prova necessaria solo quando l'impedimento non sia addebitabile al lavoratore"⁷⁹.

Anche "la carcerazione preventiva del lavoratore per fatti estranei al rapporto di lavoro non costituisce inadempimento di obblighi contrattuali, ma integra un fatto oggettivo che determina una sopravvenuta impossibilità temporanea della prestazione lavorativa, in relazione alla quale la persistenza nel datore di lavoro dell'interesse a ricevere le ulteriori prestazioni del dipendente detenuto deve essere valutata secondo criteri obiettivi, a norma dell'art. 3, seconda parte, L. 15 luglio 1966, n. 604, cioè con riferimento alle esigenze dell'azienda, da valutarsi con giudizio *ex ante* e non già *ex post*. Si dovrà cioè tener conto delle dimensioni dell'azienda stessa, del tipo di organizzazione tecnico-produttiva in concreto attuata, della natura e importanza delle mansioni del

⁷⁸ F. Rotondi, *Licenziamento per giustificato motivo oggettivo/economico*, Diritto e pratica del lavoro n. 28/2012, IPSOA Editore.

⁷⁹ Cass. 6.06.05, n. 11753 in Lav. e prev. oggi 2005.

lavoratore detenuto, della durata ragionevolmente prevedibile della custodia cautelare, della possibilità di affidare temporaneamente ad altri dipendenti i compiti da lui svolti senza ricorrere a nuove assunzioni e, più in generale, di ogni altra circostanza rilevante ai fini della determinazione della misura della tollerabilità dell'assenza"⁸⁰.

Ancora, è legittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto, la revoca del porto d'armi per una guardia giurata, il ritiro del cartellino aeroportuale necessario per un dipendente di una società aeroportuale o qualsiasi caso di assenza del titolo abilitativo necessario per svolgere una determinata mansione.

1.3 - Le ipotesi di licenziamento nullo

Oltre al licenziamento privo di giustificazione, la legge prevede altre ipotesi di licenziamento illegittimo. Si tratta di situazioni che pregiudicano non solo il diritto alla stabilità del posto di lavoro, ma anche i principi costituzionali a tutela del lavoratore considerato prima di tutto individuo e cittadino.

L'art. 4 della Legge n. 604/1966 stabilisce che "il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione addotta"⁸¹; tale definizione è stata successivamente integrata con l'art. 15 dello Statuto dei lavoratori, confermando la nullità anche di quei "patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni

⁸⁰ Cass. 1.09.1999, n. 9239 in Riv. It. Dir. Lav. 2000.

⁸¹ Art. 4 della legge n. 604/1966.

personali”⁸² e con l’art. 3 della Legge n. 108/1990, stabilendo a protezione del lavoratore discriminato l’applicazione del regime della tutela reale, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati presso il datore di lavoro. Con la Riforma Fornero l’importanza etica del licenziamento discriminatorio viene ribadita confermando una tutela piena per il lavoratore, approfondita nel prossimo capitolo; nonostante ciò, rimangono le difficoltà connesse alla prova dell’esistenza della discriminazione gravante sul lavoratore. L’art. 28 del D.lgs. n. 150/2011 ha perciò cercato di semplificare tale onere probatorio consentendo al lavoratore di fornire “elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l’esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori”⁸³ e specificando che spetta poi al datore “l’onere di provare l’insussistenza della discriminazione”⁸⁴.

L’art. 1 della Legge n.7/1963 dispone la nullità dei licenziamenti anche quando “attuati a causa di matrimonio. Si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia disposto per causa di matrimonio”⁸⁵; al datore viene comunque data la possibilità di provare che il licenziamento non sia dipeso da tale ragione.

L’art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 impone, altresì, il divieto di licenziamento della lavoratrice madre “dall’inizio del periodo di gravidanza fino al termine del

⁸² Si riporta per comodità la norma. Art. 15 dello Statuto dei lavoratori – Atti discriminatori: E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a: subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

⁸³ Art. 4, co. 4° del D.lgs. n. 150/2011.

⁸⁴ Ibidem.

⁸⁵ Art. 1, co. 2° e 3° della Legge n.7/1963.

periodi di interdizione dal lavoro [...], nonché fino al compimento di un anno di età del bambino”⁸⁶, elencando le eccezioni: “colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro; cessazione dell’attività dell’azienda cui essa è addetta; ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine; esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all’articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni”⁸⁷.

Infine, rientrano nelle ipotesi di nullità i licenziamenti imposti a seguito del godimento dei congedi previsti dalla legge (parentale o per malattia), intimati durante il periodo di infortunio, o di lavoratori che vengono eletti a incarichi pubblici, in quanto hanno diritto a conservare il loro posto di lavoro.

1.4 - La forma e il procedimento del licenziamento

Altro requisito necessario per la validità del recesso del datore è l’attinenza della forma del negozio attraverso cui il licenziamento viene intimato. Quest’ultimo, secondo il primo comma dell’art. 2 della Legge 604/1966, deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta e non implica l’uso di specifiche formule, ma la manifestazione “in maniera adeguatamente comprensibile e chiara”⁸⁸ della volontà del datore di risolvere il contratto, in modo da consentire al licenziato di predisporre una difesa adeguata. La forma orale rimane ammessa solamente nelle ipotesi di licenziamento *ad nutum*, con eccezione dei dirigenti.

Per quanto riguarda il secondo comma dell’art. 2 della Legge 604/1966, la Riforma Fornero è intervenuta modificandolo integralmente. A norma della sua

⁸⁶ Art. 54, co. 1° della Legge n. 151/2001.

⁸⁷ Art. 54, co. 3° della Legge n. 151/2001.

⁸⁸ Cass. 11.09.03, n. 13375 in Foro It., 2003.

precedente formulazione⁸⁹, il datore era obbligato a rendere noti i motivi del recesso solo se richiesti dal lavoratore; ora il nuovo testo⁹⁰ dispone invece che il datore specifichi già al momento della comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato, ribaltando l'onere di informativa vigente. Ciò non significa che il recedente debba anche adempiere all'onere probatorio del motivo, che continua a dover essere assolto solo in caso di impugnazione del licenziamento.

Per quanto concerne la motivazione, rimane saldo il principio secondo cui essa non può essere modificata successivamente: “per tutti i casi assoggettamento del rapporto di lavoro a norme limitatrici del potere di recesso del datore di lavoro, vale il principio di immutabilità delle ragioni comunicate come motivo del licenziamento, il quale opera come fondamentale garanzia giuridica per il lavoratore, che vedrebbe altrimenti frustrata la possibilità di contestare la risoluzione unilateralmente attuata dal datore. Ne consegue che il datore di lavoro non può addurre a giustificazione del recesso fatti diversi da quelli già indicati nella motivazione enunciata al momento della intimazione del recesso medesimo, ma soltanto dedurre mere circostanze confermatrice o integrative che non mutino la oggettiva consistenza storica dei fatti anzidetti”⁹¹. D'altra parte, però, la specificazione successiva delle “ragioni del recesso potrebbe essere interpretata, di per sé, come indice di una motivazione insufficiente o inadeguata; sarà opportuno, sempre in via cautelativa, precisare immediatamente, nella

⁸⁹ Si riporta per comodità la norma. Art. 2, co. 2° della Legge 604/1966 pre-riforma - Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni, dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

⁹⁰ Si riporta per comodità la norma. Art. 2, co. 2° della Legge 604/1966 post-riforma - La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

⁹¹ Cass. 12.03.09, n. 6012 in Rivista telematica di diritto del lavoro, www.di-elle.it.

lettera di comunicazione del licenziamento, ed in modo chiaro ed esaustivo le cause che lo hanno determinato”⁹².

Con riferimento alle modalità di intimazione del licenziamento, si è già visto in precedenza l’obbligo, per il licenziamento disciplinare, di osservare l’iter previsto dall’art. 7 dello Statuto dei lavoratori. Un’ulteriore procedura è stata introdotta dalla recente Legge n. 92/2012 per le aziende con più di quindici dipendenti, quale requisito di legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La riforma ha completamente riformulato l’art. 7 della Legge n. 604/1966, che dava la possibilità al lavoratore di “promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento [...], il tentativo di conciliazione presso l’Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione”⁹³. Tale facoltà concessa al lavoratore è stata sostituita dalla procedura di conciliazione obbligatoria preventiva, a norma dell’art. 1 comma 40 della Legge n. 92/2012⁹⁴,

⁹² G. Primicerio, F. Potì, A. Marola, *Licenziamenti, Articolo 18, conciliazioni e rito speciale*, Maggioli Editore, 2012.

⁹³ Si riporta per comodità la norma. Art. 7 della Legge n. 604/1966 pre-riforma: Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l’Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell’Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore.

Il termine di cui al primo comma dell’articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all’Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento, del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo nel tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

⁹⁴ Si riporta per comodità la norma. Art. 7 della Legge n. 604/1966 post-riforma: Ferma l’applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell’articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all’articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all’articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

con lo scopo di verificare l'esistenza di una valida alternativa al licenziamento. Il datore, innanzitutto, deve inviare alla Direzione territoriale del lavoro e, per conoscenza, al lavoratore, una comunicazione indicando i motivi del recesso, oltre che le "eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato"⁹⁵. La Direzione territoriale del lavoro a questo punto deve procedere entro sette giorni alla convocazione del datore e del lavoratore, i quali entro venti giorni prorogabili devono conseguire un accordo, esaminando le soluzioni che possono evitare il ricorso al licenziamento. Solo a seguito del fallimento della

Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

⁹⁵ Ibidem.

conciliazione il datore può intimare il licenziamento, che produce effetto, come già visto in precedenza, “dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato”⁹⁶. Se, invece, le parti raggiungono un accordo e viene prevista “la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l’impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l’affidamento del lavoratore ad un’agenzia”⁹⁷. La norma, inoltre, specifica che il giudice per determinare l’ammontare dell’eventuale indennità risarcitoria deve valutare il comportamento tenuto dalle parti in sede di conciliazione, le quali possono essere assistite da organizzazioni sindacali, un avvocato o un consulente del lavoro.

Se da un lato, quindi, la comunicazione obbligatoria dei motivi sembra avere lo scopo di “ridurre il contenzioso in materia di licenziamenti, lo strano meccanismo della conciliazione obbligatoria preventiva [...] sembra foriero di un inasprimento del contenzioso e di una più difficile soluzione transattiva. Se, infatti, potrebbe astrattamente apparire utile un momento mediatorio e conciliativo, tuttavia, ciò non può trovare utile applicazione in una fase preliminare alla intimazione del licenziamento”⁹⁸. Al di là di questo, condivisibile risulta essere la ratio dell’introduzione della suddetta procedura, “diretta a prevenire ab origine il conflitto tra le parti del rapporto lavorativo, mediante la verifica congiunta di misure di riconversione o di riqualificazione della posizione lavorativa risultata in esubero o comunque non più utile per l’azienda”⁹⁹.

⁹⁶ Art. 1, co. 41° della Legge n. 92/2012.

⁹⁷ Art. 1, co. 40° della Legge n. 92/2012.

⁹⁸ P. Rausei, *La nuova Riforma del lavoro*, Ipsoa Indicialia, 2012.

⁹⁹ G. Primicerio, F. Potì, A. Marola, *Licenziamenti, Articolo 18, conciliazioni e rito speciale*, Maggioli Editore, 2012.

Capitolo Secondo

La tutela del licenziamento illegittimo

SOMMARIO: 2.1. La “Riforma Fornero” – 2.1.1. Finalità e ambito di intervento della Riforma – 2.1.2 Flessibilità in uscita e articolo 18: una modifica storica – 2.2. La tutela reale – 2.2.1 Campo di applicazione e revoca del licenziamento – 2.2.2. La tutela reale prima della riforma “Fornero” – 2.2.3. La tutela reale dopo la riforma “Fornero”: il nuovo sistema sanzionatorio – 2.3 La tutela obbligatoria – 2.4 L’impugnazione del licenziamento: il nuovo termine per l’azione giudiziaria

2.1 – La “Riforma Fornero”

Dopo aver illustrato nel precedente capitolo i tratti fondamentali della disciplina dei licenziamenti individuali si affronta ora la tematica delle tutele previste per il lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, alla luce della recente riforma del mercato del lavoro. Prima di esaminare nel dettaglio le novità introdotte, con riferimento particolare alle tutele del lavoratore illegittimamente licenziato, è opportuno comprendere i motivi che hanno indotto il legislatore a intervenire su diversi istituti normativi attraverso la riforma.

L’aggravarsi della crisi economica che negli ultimi anni ha colpito gran parte dell’Unione Europea ha portato a un veloce peggioramento della posizione dell’Italia, il cui debito pubblico toccava livelli elevati e il tasso d’occupazione continuava a decrescere. Vista la pericolosità della situazione si è ritenuto necessario l’insediamento di un Governo Tecnico, presieduto dal Prof. Mario Monti, con l’obiettivo di adottare le misure ormai indispensabili per cercare di riportare il Paese alla competitività e alla crescita economica.

In particolare, il 5 agosto 2011 la Banca Centrale Europea, in una lettera inviata al precedente Governo Berlusconi, sollecitava “una accurata revisione delle norme che regolano l’assunzione e il licenziamento dei dipendenti, stabilendo un sistema di assicurazione della disoccupazione e un insieme di politiche attive per il mercato del lavoro che siano in grado di facilitare la riallocazione delle risorse verso le aziende e verso i settori più competitivi”¹⁰⁰.

Secondo poi uno studio pubblicato dall’Ocse nel 2008 e ripreso da Ichino¹⁰¹, l’Italia risulta un Paese molto vischioso. Ciò significa che è difficile uscire dalla condizione di disoccupato per entrare in quella di occupato e viceversa, per cui diventa necessario intervenire per rendere più fluido il tessuto produttivo italiano e favorire una maggiore possibilità di spostamento delle persone dove sono più produttive.

L’urgenza di superare questa situazione unita all’esigenza di recuperare credibilità nei confronti delle istituzioni europee hanno condotto all’approvazione il 27 giugno 2012 della Legge n.92 intitolata “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” e chiamata comunemente riforma “Fornero”, dal cognome dell’allora ministro del lavoro e delle politiche sociali Elsa Fornero.

2.1.1. – Finalità e ambito di intervento della riforma

La legge di riforma innanzitutto offre ai lettori all’art. 1 co. 1° una elencazione delle finalità che intende perseguire per “realizzare un mercato del lavoro

¹⁰⁰ F. Carinci, *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 2012.

¹⁰¹ P. Ichino, *La riforma dei licenziamenti e i diritti fondamentali dei lavoratori*, relazione al convegno del Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro “Domenico Napoletano”, Pescara 11 maggio 2012.

inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione”¹⁰². Per raggiungere questo obiettivo la Legge n. 92/2012 interviene principalmente su tre macro-aree: la flessibilità in entrata, la flessibilità in uscita e gli ammortizzatori sociali.

Per quanto riguarda la *flessibilità in entrata*, l’intento del Governo è di favorire “l’instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, attraverso la conferma del contratto di lavoro a tempo indeterminato come contratto prevalente e meccanismi di valorizzazione e premialità per la stabilizzazione dei contratti di apprendistato e a termine”¹⁰³, razionalizzando le tipologie contrattuali vigenti per impedire l’uso improprio della flessibilità e favorire quella sana. I contratti c.d. *flessibili* non vengono eliminati, ma vengono resi più onerosi per il datore e sottoposti a vincoli più stringenti, come ad esempio l’introduzione di un intervallo temporale tra un contratto a termine e l’altro più elevato con lo scopo di incentivare la stabilizzazione del posto di lavoro. L’apprendistato viene valorizzato introducendo “un meccanismo che collega l’assunzione di nuovi apprendisti al fatto di averne stabilizzati una certa percentuale nell’ultimo triennio”¹⁰⁴ e prevedendo una “durata minima, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività stagionali, ampliandone la possibilità di utilizzo attraverso l’innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati”¹⁰⁵. Nel lavoro a progetto, per contrastare il fenomeno delle finte collaborazioni coordinate e continuative, la Legge n. 92/2012 riconduce il contratto solamente a un progetto specifico, eliminando la possibilità di presentare un programma di lavoro e rendendo più specifico l’oggetto del contratto stesso. Infine, per quanto

¹⁰² Art. 1, co. 1° della Legge n. 92/2012.

¹⁰³ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Comunicato stampa: La riforma del mercato del lavoro è legge*, 27 giugno 2012.

¹⁰⁴ Ibidem.

¹⁰⁵ Ibidem.

riguarda le 'false' partite iva, la questione viene fronteggiata trasformando il rapporto di collaborazione autonoma in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa quando sussistono almeno due delle seguenti condizioni: durata superiore a otto mesi, fatturato superiore all'80 per cento dei corrispettivi percepiti dal collaboratore e sede di lavoro presso una delle sedi del committente.

Non si tratta di un intervento significativo di riduzione dei contratti atipici, ma si assiste a una "progressiva depurazione della flessibilità in entrata, sì da filtrare quella 'buona', lasciandola sopravvivere nelle sue tipologie debitamente depurate"¹⁰⁶, costringendo "quella 'cattiva' a riemergere nelle due tipologie [...], l'apprendistato ed il contratto a tempo indeterminato, visti secondo una auspicabile *continuum* da promuovere ed incentivare"¹⁰⁷. Ancora, secondo Carinci (2012), tale correzione e integrazione del precedente dettame legislativo non appare tuttavia fatto a "regola d'arte"¹⁰⁸. Alleva (2012) sostiene che "la riforma della flessibilità in entrata nei suoi principali strumenti costituiti dal contratto di lavoro a termine e dal contratto di lavoro somministrato è quanto mai deludente, perché l'utilizzabilità di tali contratti non verrà ridotta, ma addirittura liberalizzata per il primo contratto concluso fra un certo datore e un certo lavoratore. Il che costituisce, inoltre e soprattutto, una grave incrinatura del principio per cui essendo il contratto a tempo indeterminato la forma normale di impiego del lavoro, il contratto a termine dovrebbe essere un'eccezione sempre specificamente giustificata anche alla luce della disciplina comunitaria"¹⁰⁹.

La seconda area di intervento riguardante gli *ammortizzatori sociali* è volta a rendere "più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e

¹⁰⁶ F. Carinci, *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona", 2012.

¹⁰⁷ Ibidem.

¹⁰⁸ Ibidem.

¹⁰⁹ P. Alleva, *Punti critici della riforma del mercato del lavoro in tema di flessibilità in entrata e in uscita. Interventi indispensabili*, 2012.

delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone"¹¹⁰. La principale novità riguarda la tutela contro la disoccupazione totale con l'introduzione dell'Assicurazione sociale per l'Impiego (ASpl) come sostituto della indennità di mobilità, di disoccupazione agricola non ordinaria, di disoccupazione con requisiti ridotti e dell'indennità di disoccupazione speciale edile. Tale trattamento, che sarà a regime a partire dal 2016, spetta ai lavoratori dipendenti con due anni di anzianità assicurativa e almeno cinquantadue settimane nell'ultimo biennio. Esso ha una durata di dodici mesi per chi ha meno di cinquantacinque anni, diciotto mesi per chi ha un'età superiore, e si sostanzia nell'erogazione iniziale del 75 per cento della retribuzione, diminuita poi del 15 per cento ogni sei mesi. L'ASpl sarà finanziato dai datori di lavoro e dai lavoratori attraverso il versamento di contributi sociali. Invariata rimane la normativa sulla Cassa integrazione ordinaria, mentre viene "rivisitata la normativa in tema di Cassa integrazione straordinaria, allo scopo di ricondurla al ruolo di tutela di casi in cui la ripresa dell'attività lavorativa sia probabile o comunque verosimile: sono conseguentemente esclusi dalle possibili causali i casi di procedura concorsuale con cessazione di attività"¹¹¹.

Il terzo aspetto esaminato dalla riforma è la *flessibilità in uscita* con l'obiettivo di raggiungere "una distribuzione più equa delle tutele dell'impiego, attraverso il contenimento dei margini di flessibilità progressivamente introdotti negli ultimi vent'anni e l'adeguamento all'attuale contesto economico della disciplina del licenziamento individuale"¹¹². Come afferma Carinci (2012), infatti, "occorre far corrispondere alla stretta sulla flessibilità in entrata una apertura sulla flessibilità in uscita, onde rendere le due tipologie privilegiate sufficientemente

¹¹⁰ Tratto dall'art. 1, co. 1°, lett. d), della Legge n. 92/2012.

¹¹¹ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Comunicato stampa: La riforma del mercato del lavoro è legge*, 27 giugno 2012.

¹¹² Ibidem.

appetibili per l'imprescindibilità e almeno parzialmente funzionali ad una mobilità fra *insiders* ed *outsiders*: l'apprendistato può già contare su un licenziamento *ad nutum* al termine del periodo formativo; il contratto a tempo indeterminato continuerà ad avere il suo bravo licenziamento per giusta causa e giustificato motivo, soggettivo e oggettivo, ma a costo di un riequilibrio nel suo sistema sanzionatorio, con un 'reintegro' ridimensionato a vantaggio del risarcimento economico"¹¹³.

Prima di passare ad approfondire in particolare quest'ultima area d'intervento, è necessario soffermarsi sulle politiche comunitarie in tema di flessibilità. Già da una prima lettura del testo di legge si può affermare che la riforma si ispiri al modello della c.d. *flexsecurity*, concetto nato del 2006 con il Libro Verde della Commissione Europea ed esortato proprio nella lettera della Banca Centrale Europea citata in precedenza. Si tratta della fusione di due concetti: flessibilità in materia di assunzioni e licenziamenti unita ad una elevata sicurezza garantita dagli ammortizzatori sociali e dalla formazione a scopo di reinserimento previsti durante il periodo di disoccupazione. L'esigenza è di adattare gli interessi del datore e del lavoratore a un mercato globale più dinamico e flessibile, assicurando alle imprese opportunità concrete attraverso una legislazione meno rigida in materia di tutela dell'occupazione e, allo stesso tempo, un sistema di sicurezza sociale per il lavoratore in grado di compensare le difficoltà economiche dovute al passaggio da un posto di lavoro ad un altro. In altre parole, "le politiche di 'flessibilità' mirano ad assicurare più che la stabilità del posto di lavoro, la protezione del lavoratore come soggetto attivo del mercato del lavoro, nel senso di renderlo capace di affrontare con successo 'le transizioni' professionali e di situazioni lavorative, che il mercato stesso richiede, per effetto

¹¹³ F. Carinci, *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona", 2012.

delle dinamiche di innovazione e di cambiamento dei sistemi produttivi”¹¹⁴. Anche Carinci (2012) parla di una flessibilità “non più statica, riferita al posto di lavoro, con una rigida protezione contro una sua eventuale perdita; ma dinamica, relativa al mercato di lavoro, con una forte garanzia di una transizione da posto a posto di lavoro, debitamente assistita con indennità, formazione, ricollocazione”¹¹⁵. Nel Libro Verde la Commissione Europea scrive infatti che “nel contesto della globalizzazione, del processo di ristrutturazione e della progressione verso un’economia fondata sulla conoscenza, i mercati del lavoro europeo devono essere al tempo stesso più inclusivi e più reattivi all’innovazione e al cambiamento. I lavoratori potenzialmente vulnerabili devono avere la possibilità di progredire socialmente per migliorare la mobilità e affrontare con successo le loro transizioni sul mercato del lavoro. Le norme giuridiche che sottendono il rapporto di lavoro tradizionale non danno forse un sufficiente margine di manovra ai lavoratori reclutati sulla base di contratti di durata indeterminata standard per esplorare le opportunità di una maggiore flessibilità su lavoro e non li incoraggiano ad agire in questo senso. La corretta gestione dell’innovazione e del cambiamento implica che i mercati del lavoro prendano in considerazione tre aspetti principali: la flessibilità, la sicurezza nell’occupazione e la segmentazione”¹¹⁶.

A percorrere con successo la strada della *flexsecurity* è la Danimarca, grazie a una serie di riforme incentrate proprio sulla flessibilità, protezione sociale e formazione, che hanno prodotto risultati eclatanti: il tasso di disoccupazione dal 10,1 per cento nel 1993 è diminuito al 4,3 per cento nel 2001. Il modello danese

¹¹⁴ M. Grandi, *Il diritto del lavoro europeo. Le Sfide del XXI Secolo*, in *Diritto delle Relazioni Industriali* n. 4/2007.

¹¹⁵ F. Carinci, “*Provaci ancora, Sam*”: *ripartendo dall’art. 18 dello Statuto*, in *I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”*, 2012.

¹¹⁶ Commissione delle Comunità Europee, *Libro Verde. Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, Bruxelles, 22 novembre 2006.

tuttavia non è facilmente replicabile perché “la flessicurezza dovrebbe essere adattata alle circostanze, ai mercati del lavoro e alle relazioni industriali propri degli stati membri. La flessicurezza non riguarda un modello unico di mercato del lavoro né un’unica strategia”¹¹⁷. In particolare, per quanto riguarda l’Italia, diversi sono i fattori che ostacolano l’importazione del modello desiderato : “a) la carenza di un clima di fiducia reciproco tra le parti sociali ed autorità locali; b) la forte disomogeneità territoriale; c) l’elevata diffusione dell’economia sommersa; d) il tipo di specializzazione produttiva nettamente differente da quello tipico del modello danese: mentre in Danimarca la specializzazione produttiva è orientata verso la continua formazione e riqualificazione, in Italia il ruolo delle politiche di formazione sul posto di lavoro è assai limitato”¹¹⁸. La riforma “Fornero” per di più, nonostante sembri toccare proprio i temi della flexsecurity suggeriti dalla lettera della Banca Centra Europea, non introduce novità così rilevanti da auspicare un risultato in linea con il modello danese: “la flessibilità è pur sempre una *flexibility at the margin*, cioè assicurata da tipologie contrattuali parallele rispetto a quella del contratto a tempo indeterminato, c.d. ‘contratto dominante’; mentre, la sicurezza sul mercato del lavoro è a tutt’oggi all’insegna di una sostanziale continuità col passato”¹¹⁹.

In definitiva, si può affermare che la Legge n. 92/2012 costituisce un importante passo in avanti verso la flexsecurity europea. Si tratta di una “formula non del tutto appropriata e in ogni caso l’equilibrio raggiunto è imperfetto anche a seguito dei molti compromessi intercorsi prima e nel corso dell’iter

¹¹⁷ Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni. Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*, Bruxelles, 27 giugno 2007.

¹¹⁸ M. Malizia, *Profili interpretativi ed applicativi della direttiva comunitaria sul lavoro a tempo determinato nei principali ordinamenti europei*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro* n. 11/2011, IL SOLE 24 ORE.

¹¹⁹ F. Carinci, *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”*, 2012.

legislativo”¹²⁰, tuttavia la direzione è quella di una modernizzazione del mercato del lavoro italiano in grado di migliorare la condizione occupazionale e rilanciare la competitività del nostro Paese.

2.1.2. – Flessibilità in uscita e articolo 18: una modifica storica

L’area di intervento che in questa sede s’intende approfondire riguarda la *flessibilità in uscita* e in particolare la modifica dell’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, uno dei punti più controversi della riforma. Il dibattito acceso avvenuto tra le parti sociali ed enfatizzato dai media ha scatenato molte polemiche anche nell’opinione pubblica, che considera l’articolo 18 un caposaldo nella salvaguardia dei diritti dei lavoratori e un tabù da tenere a debita distanza da quanti lo vogliono manomettere¹²¹.

Due sono infatti i fronti contrapposti: da un lato coloro che intendono difendere l’integrità dell’art. 18, dall’altro coloro che desiderano una riformulazione dello stesso. Per quanto riguarda i primi, tale articolo viene visto come uno strumento etico-morale a difesa del diritto del lavoratore a conservare concretamente il posto di lavoro, limitando il potere arbitrario del datore di lavoro. Si tratta di preservare una norma storica e carica di valore simbolico: “se si sancisse che il datore di lavoro può comunque liberarsi di qualsiasi lavoratore semplicemente monetizzando, si riporterebbero indietro le lancette dell’orologio. Il suo potere tornerebbe ad acquisire una connotazione proprietaria e i lavoratori verrebbero privati di una importante gamba del loro “statuto” di cittadinanza in azienda. L’altra gamba è quella rappresentata dal diritto di presenza delle organizzazioni sindacali nelle organizzazioni produttive. Togliere la prima

¹²⁰ T. Treu, *Riequilibrio delle tutele e flexicurity*, in *La nuova Riforma del Lavoro*, Giuffrè Editore, 2012.

¹²¹ F. Liso, *Articolo 18: un tabù?*, in *NelMerito* del 27 gennaio 2012.

gamba significa anche indebolire fortemente la seconda. Dunque, può essere ampiamente giustificato che su questo versante operi il tabù¹²². Anche se l'intento della riforma non è di certo eliminare le tutele dei diritti del lavoratore, ogni tentativo anche lieve di modifica dell'art. 18 a favore delle imprese viene percepito da molti come una minaccia alla stabilità del posto di lavoro.

Sull'altro versante si collocano coloro che auspicano un intervento di "riequilibrio della regolazione della complessiva materia dei licenziamenti nel senso di un maggiore bilanciamento costituzionale tra diritto al lavoro (a non essere ingiustificatamente licenziati) e libertà di iniziativa economica, anche attraverso la libera decisione imprenditoriale di determinare il *quantum* di lavoro necessario e di non utilizzare più il dipendente manifestamente non collaborativo"¹²³. Infatti, l'applicazione dell'art. 18 nella sua vecchia formulazione comporta una serie di effetti collaterali che contribuiscono indirettamente a rallentare il sistema economico italiano. Esso "è la causa prima del dualismo del mercato del lavoro, che costituisce un fattore grave di inefficienza e di opacità, quindi di chiusura agli investimenti stranieri; dualismo che, in un periodo di crisi grave come questo, era destinato ad aggravarsi: gli imprenditori sono tanto più riluttanti ad assumere con contratto di lavoro regolare a tempo indeterminato, quanto più è rigida la protezione della stabilità dei lavoratori regolari e quanto maggiore è l'incertezza circa il futuro prossimo"¹²⁴. Di conseguenza le imprese preferiscono avvalersi di rapporti di lavoro temporanei per evitare i rischi del contratto a tempo indeterminato, dovuti dall'incertezza sui costi che l'impresa dovrebbe affrontare in caso di estinzione del rapporto di lavoro. Tale dilemma è

¹²² Ibidem.

¹²³ B. Caruso, *Per un ragionevole, e apparentemente paradossale, compromesso sull'art. 18: riformarlo senza cambiarlo*, in I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona", 2012.

¹²⁴ P. Ichino, *Legge Fornero: ragioni e genesi di una riforma*, in Sviluppo&Organizzazione n. 250/2012, ESTE.

dovuto da un lato dalla indeterminatezza delle condizioni che legittimano il recesso del datore e dalla conseguente ampia discrezionalità del giudice, anche per quanto riguarda la determinazione del risarcimento, impedendo di prevedere le conseguenze dell'eventuale impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore. Dall'altro lato anche la lunghezza dei processi contribuisce ad accrescere i rischi e i costi per l'impresa: "a livello nazionale – in base ai dati del Ministero della Giustizia – i tempi necessari per arrivare a giudizio di primo grado sono in media di un anno e sei mesi per le cause di lavoro privato, mentre quelle di appello durano due anni e mezzo"¹²⁵. In proposito, c'è tuttavia chi sostiene che la colpa di ciò non sia dell'art. 18 "bensì delle disfunzioni dell'organizzazione della giustizia"¹²⁶ e che "le imprese non assumono nuovi lavoratori soprattutto perché mancano prospettive di incremento dell'attività, e quindi tali decisioni sono indipendenti dalla rigidità o meno della disciplina dei licenziamenti"¹²⁷.

Come affermato da Maresca (2012), "la strada maestra per tentare di dare soluzione ai problemi ora accennati che riguardano, insieme, l'occupazione e la flessibilità sarebbe stata quella di intervenire non sull'apparato sanzionatorio costituito dall'art. 18, ma sulle causali che legittimano il licenziamento oppure sulla valutazione delle prove che gravano sul datore di lavoro tenuto a dimostrare tali causali"¹²⁸. Questa soluzione però sarebbe stata alquanto difficile da attuare, visto che "i compromessi, le mediazioni sindacali, gli equilibri politici si sarebbero inevitabilmente scaricati sulla formulazione del testo normativo con esiti nefasti, rendendo assai improbabile il successo dell'operazione finalizzata a

¹²⁵ F. Barbieri, *Lavoro, 600 cause a giudice: rischio-ingorgo in tribunale*, in *Il Sole 24 Ore* del 4 aprile 2012.

¹²⁶ A. Bellavista, A. Garilli, *Il superamento del dualismo nel mercato del lavoro: veri e falsi problemi*, in www.dirittisocialiecittadinanza.org, 2012.

¹²⁷ *Ibidem*.

¹²⁸ A. Maresca, *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori*, in *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, n. 2/2012.

costruire una causale del licenziamento o un diverso regime delle prove fondato sulle presunzioni capace di inquadrare la disciplina del licenziamento in un contesto normativo caratterizzato da maggiori certezze”¹²⁹. Il Governo quindi ha dovuto limitare l’ambito di intervento al sistema sanzionatorio del licenziamento illegittimo e, a seguito della pressione soprattutto delle organizzazioni sindacali, la portata innovativa della riscrittura dell’articolo 18, ispirata nel disegno originario ai principi della flexsecurity, è stata ridotta in maniera significativa. Si tratta infatti di una soluzione che “sconta almeno due compromessi: quello sul piano sindacale, tra le diverse istanze delle confederazioni, da una parte e dall’altra; e quello avvenuto, e ben più stringente, sul piano politico, perché alla fine il d.d.l. ha bisogno di voti e non di chiacchiere”¹³⁰. Nonostante la minore incisività della riforma, un importante passo in avanti è stato fatto: “passiamo da un regime centrato come regola generale su di una *property rule* (che sostanzialmente garantisce una inamovibilità del lavoratore senza il suo consenso, salve le situazioni di colpa gravissima, o situazioni prefallimentari) a un regime centrato su di una *liability rule*, cioè su di una regola generale di responsabilizzazione economica dell’impresa nei confronti del lavoratore che perde il posto. Ora è importante che questo cambiamento di regime avvenga in modo sereno, senza incertezze e soprattutto senza lasciar intravedere prospettive di possibile ritorno indietro. Altrimenti correremo il rischio di rimanere in mezzo al guado più dello stesso necessario, generando sfiducia da parte degli imprenditori circa l’effettività e affidabilità del mutamento di equilibrio che stiamo perseguendo e così privandoci dei vantaggi di questa operazione in termini di maggiore propensione degli imprenditori stessi a

¹²⁹ Ibidem.

¹³⁰ G. Zilio Grandi, *La riforma dei licenziamenti: opportunità perse e risultati ottenibili... la parola al Giudice*, in Lavoro: una riforma a metà del guado. Prime osservazioni sul DDL n. 3249/2012. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita, Adapt Labour Studies e-Book series 1/2012.

investire nel nostro Paese e ad assumere i propri dipendenti a tempo indeterminato, quindi anche in termini di riassorbimento del lavoro precario nell'area del lavoro regolare"¹³¹.

A questo punto nei prossimi paragrafi verranno analizzate le tutele previste per il lavoratore ingiustamente licenziato alla luce del nuovo regime sanzionatorio introdotto con la Legge n. 92/2012.

2.2– La tutela reale

2.2.1 – Campo di applicazione e revoca del licenziamento

La disciplina dei licenziamenti distingue due tipi di tutele nei confronti del lavoratore che viene licenziato illegittimamente: la tutela reale e la tutela obbligatoria. Queste si applicano quando il provvedimento di recesso è privo di giustificazione o mancano i presupposti di legittimità e viene perciò dichiarato inefficace dal giudice, condannando il datore ad assolvere determinati obblighi verso il lavoratore che ha impugnato il licenziamento. Tali obblighi si differenziano a seconda della dimensione dell'organizzazione produttiva, misurata in particolare dalla consistenza occupazionale della stessa.

Il *campo di applicazione* della tutela reale è rimasto immutato a seguito della riforma "Fornero": "il comma 8 ha confermato il contenuto del previgente comma 1 sui destinatari dell'ordine di reintegrazione ed il comma 9 ha riproposto le precedenti modalità di computo dei dipendenti, solo espungendo dal testo il riferimento al contratto di formazione, attesa l'intervenuta abrogazione di tale

¹³¹ P. Ichino, *Legge Fornero: ragioni e genesi di una riforma*, in Sviluppo&Organizzazione n. 250/2012, ESTE.

istituto nell'ambito dei rapporti di lavoro tra privati"¹³². Di conseguenza la suddetta tutela, come previsto dal comma 8¹³³, si applica ai datori, anche non imprenditori, che occupano più di quindici dipendenti (cinque in caso di imprese agricole) nell'unità produttiva. Quest'ultima, secondo l'interpretazione giurisprudenziale, "va individuata in ogni articolazione autonoma dell'impresa, avente sotto il profilo funzionale e finalistico idoneità ad esplicare, in tutto in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa medesima, della quale costituisce elemento organizzativo"¹³⁴. Se si tratta di datori di lavoro non imprenditori l'attività potrebbe non essere produttiva, perciò "il riferimento deve maggiormente incentrarsi sulla verifica dell'idoneità dell'articolazione presa in considerazione a perseguire i fini dell'ente"¹³⁵.

Per evitare poi che il datore occupi un numero elevato di dipendenti in diverse unità produttive e in una di queste con meno di quindici addetti possa eludere il regime di tutela reale, la norma prevede altri due criteri. Il primo è un criterio territoriale, quindi il regime si applica a tutti i datori che nello stesso comune occupano più di quindici dipendenti (cinque in caso di imprese agricole). Il secondo prevede un criterio economico-organizzativo, perciò la tutela reale è prevista in ogni caso quando il datore occupa complessivamente più di sessanta

¹³² M. Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo*, Cedam, 2012.

¹³³ Si riporta per comodità la norma. Art. 18, co. 8°, Legge n. 300 del 20 maggio 1970 come modificato dalla Legge n. 92 del 28 giugno 2012: Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

¹³⁴ Cass. 25 maggio 2007, n. 12054, in Guida al Diritto, 2007.

¹³⁵ F. Rotondi, *Licenziamento illegittimo e conseguenze*, in Diritto e pratica del lavoro n. 31/2012, IPSOA Editore.

dipendenti, indipendentemente dalle unità produttive e dalla loro ubicazione territoriale.

Per quanto riguarda il computo degli addetti, il comma 9 del nuovo testo dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori dispone che "si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni fiscali o creditizie"¹³⁶. Si considerano quindi dipendenti non tutti coloro che prestano la loro attività, ma solo coloro che sono legati da un rapporto di subordinazione e, a titolo esemplificativo, non sono computabili gli apprendisti¹³⁷, i lavoratori assunti con contratto di somministrazione¹³⁸, gli sportivi professionisti¹³⁹, gli agenti e i lavoratori autonomi, i dipendenti delle società collegate. Per quanto riguarda gli assunti con contratto a termine, l'art. 8 del D. Lgs. n. 368/2001 indica che "i lavoratori a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi"¹⁴⁰, limite indicativo che poi deve essere valutato nel concreto a seconda che il soggetto sia inserito o meno nell'organizzazione aziendale.

L'onere di provare l'assenza di questi requisiti numerici è a carico del datore di lavoro, da un lato perché si tratta di cercare di impedire al lavoratore l'esercizio di un diritto, dall'altro perché quest'ultimo si troverebbe in difficoltà in quanto non dispone di tutte le informazioni necessarie per provare il numero dei

¹³⁶ Art. 18, co. 9°, Stat. Lav.

¹³⁷ Art. 53, co. 2°, D.Lgs. 10 settembre 2003.

¹³⁸ Art. 22, co. 5°, D. Lgs. 10 settembre 2003.

¹³⁹ Art. 3, Legge n. 91/1981.

¹⁴⁰ Art. 8, D. Lgs. n. 368/2001.

lavoratori occupati. Infatti le sezioni unite della suprema Corte di Cassazione hanno tolto ogni dubbio stabilendo che: “in tema di riparto dell’onere probatorio in ordine ai presupposti di applicazione della tutela reale o obbligatoria al licenziamento di cui sia accertata l’invalidità, fatti costitutivi del diritto soggettivo del lavoratore a riprendere l’attività e, sul piano processuale, dell’azione di impugnazione del licenziamento sono esclusivamente l’esistenza del rapporto di lavoro subordinato e l’illegittimità dell’atto espulsivo, mentre le dimensioni dell’impresa, inferiori ai limiti stabiliti dall’art. 18 della legge n. 300 del 1970, costituiscono, insieme al giustificato motivo del licenziamento, fatti impeditivi del suddetto diritto soggettivo del lavoratore e devono, perciò, essere provati dal datore di lavoro. [...] L’individuazione di siffatto onere probatorio a carico del datore di lavoro persegue, inoltre, la finalità di non rendere troppo difficile l’esercizio del diritto del lavoratore, il quale, a differenza del datore di lavoro, è privo della ‘disponibilità’ dei fatti idonei a provare il numero dei lavoratori occupati nell’impresa”¹⁴¹.

Un’importante novità è l’introduzione al comma 10¹⁴² della possibilità per il datore di revocare il licenziamento, senza applicazione delle sanzioni previste dall’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, entro quindici giorni dall’impugnazione da parte del lavoratore, che vede così ripristinato il rapporto con diritto a ricevere la retribuzione maturata e non percepita. Mentre in precedenza non era sufficiente il ripensamento del datore a ricostituire il rapporto ed era necessaria l’accettazione del lavoratore, ora quest’ultima è richiesta solo se la revoca avviene oltre al termine stabilito dalla norma.

¹⁴¹ Cass. 10.01.06, n. 141, in *Diritto e Formazione*, 2006.

¹⁴² Si riporta per comodità la norma. Art. 18, co. 10°, Legge n. 300 del 20 maggio 1970 come modificato dalla Legge n. 92 del 28 giugno 2012: Nell’ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell’impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

2.2.2 – La tutela reale prima della riforma “Fornero”

Per poter meglio comprendere la portata delle modifiche recate dalla Legge n. 92/2012 è opportuno illustrare brevemente il regime sanzionatorio previgente.

Nella precedente versione dell’art. 18¹⁴³, a seguito della sentenza con la quale il giudice dichiarava il licenziamento illegittimo, il datore era obbligato a reintegrare il lavoratore; solo quest’ultimo poteva scegliere, in alternativa alla reintegra, il pagamento di un’indennità pari a quindici mensilità della retribuzione globale di fatto. In aggiunta e non in sostituzione, il datore doveva risarcire il danno subito dal lavoratore per un importo commisurato “alla

¹⁴³ Si riporta per comodità la norma. Art. 18, Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (vecchio testo) : “Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.”

retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione"¹⁴⁴, nonché provvedere "al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali"¹⁴⁵. A fronte quindi di un licenziamento dichiarato dal giudice illegittimo il datore non aveva scelta: l'unico rimedio era la reintegrazione, indipendentemente dalla gravità della violazione datoriale.

In un sistema di questo tipo, secondo Maresca (2012), "si trascura, ad esempio, la diversità oggettivamente riscontrabile, pur nel doveroso contrasto al licenziamento illegittimo, tra il comportamento del datore di lavoro che licenzia il dipendente, ad esempio, per ritorsione o quello che, incorrendo in un errore nell'espletamento della procedura prevista dall'art. 7 St. Lav., licenzia un lavoratore pur colpevole di una grave infrazione disciplinare. Oppure tra un licenziamento discriminatorio ed un licenziamento collettivo adottato senza il puntuale rispetto della procedura preventiva di informazione e consultazione sindacale, anche quando l'impresa ha, poi, concluso tale procedura raggiungendo un accordo con le organizzazioni sindacali. [...] Questi esempi sembrano sufficienti ad evidenziare un profilo di indubbio rilievo che riguarda il disvalore attribuibile in misura assai diversa ai comportamenti del datore di lavoro – tra loro anche molto variegati – che violano le norme poste a tutela del licenziamento. Un disvalore che ben può incidere sul tipo di sanzione applicabile, con l'effetto di modulare la reazione del legislatore [...]"¹⁴⁶.

¹⁴⁴ Art. 18, Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (vecchio testo).

¹⁴⁵ *Ibidem*.

¹⁴⁶ A. Maresca, *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori*, in *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, n. 2/2012.

2.2.3 – La tutela reale dopo la riforma “Fornero”: il nuovo sistema sanzionatorio

Il nucleo centrale della riforma per quanto riguarda i licenziamenti individuali è certamente costituito dalla riscrittura dell’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, introducendo “una differenziazione delle tutele applicabili nel caso di licenziamento illegittimo, come emerge già dalla modifica della rubrica, che non indica più l’unica sanzione una volta prevista, cioè la «reintegrazione nel posto di lavoro», ma evoca una pluralità di sanzioni («tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo»)¹⁴⁷. Si tratta di un ridimensionamento della tutela reale, la quale è “limitata alle violazioni più gravi, così divenendo l’eccezione rispetto alla sanzione risarcitoria, che rappresenta l’ordinaria conseguenza del licenziamento illegittimo, comunque idoneo ad estinguere il rapporto”¹⁴⁸. Di conseguenza ora “non è più indifferente la causa che ha determinato l’illegittimità del licenziamento, poiché, anzi, a seconda delle ragioni poste a base del provvedimento di recesso e degli esiti dell’accertamento giudiziale circa la loro effettività o meno, sono previsti diversi regimi sanzionatori”¹⁴⁹: 1) la tutela reintegratoria piena; 2) la tutela reintegratoria depotenziata; 3) la tutela risarcitoria piena; 4) la tutela risarcitoria depotenziata.

1) LA TUTELA REINTEGRATORIA PIENA

La tradizionale sanzione che prevede la reintegrazione, così com’è da sempre applicata, continua a trovare piena attuazione per le violazioni datoriali più gravi. Il primo comma del nuovo testo dell’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori

¹⁴⁷ M. Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo*, Cedam, 2012.

¹⁴⁸ *Ibidem*.

¹⁴⁹ G. Primicerio, F. Potì, A. Marola, *Licenziamenti, Articolo 18, conciliazioni e rito speciale*, Maggioli Editore, 2012.

infatti conferma le conseguenze reintegratorie per il licenziamento dichiarato con sentenza nullo perché “discriminatorio ai sensi dell’articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell’articolo 35 del codice civile delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all’articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell’art. 1345 del codice civile”¹⁵⁰, nonché in caso di “licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale”¹⁵¹. La norma concentra così al suo interno le ipotesi di licenziamento discriminatorio che in precedenza era necessario identificare in diverse altre norme di legge.

Una volta dichiarato nullo il licenziamento, il datore è obbligato a reintegrare il lavoratore (anche se dirigente) nel posto di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati, dalla natura dell’attività svolta o dal motivo formalmente adottato. In aggiunta, il datore è condannato “al risarcimento del danno subito dal lavoratore”¹⁵² per una somma “commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre per il

¹⁵⁰ Art. 18, co. 1°, Stat. Lav.

¹⁵¹ Ibidem.

¹⁵² Art. 18, co. 2°, Stat. Lav.

medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali”¹⁵³. La tutela prevista quindi rimane identica a quella applicata nel sistema previgente, come il diritto al risarcimento, rispetto al quale però il nuovo testo introduce due precisazioni. La prima riguarda l’assunzione come parametro di riferimento per il calcolo dell’indennità risarcitoria dell’*ultima* retribuzione percepita al momento del licenziamento, escludendo quindi la possibilità di riconoscere una sua evoluzione nel tempo in termini di aggiornamenti retributivi. La seconda novità riguarda la detrazione *dell’aliunde perceptum*, cioè quanto percepito nel periodo di illegittima estromissione per lo svolgimento di attività presso altri datori di lavoro. L’intento del legislatore è di adeguare la norma all’orientamento giurisprudenziale consolidato che da sempre tiene conto di tale detrazione anche se fino ad ora non era espressamente previsto, in modo da togliere ogni dubbio interpretativo. Non vi è nessun riferimento riguardante *l’aliunde percipiendum*, cioè quanto il lavoratore “avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione”¹⁵⁴, previsto invece successivamente nel quarto comma dedicato al licenziamento disciplinare ingiustificato. Sulla questione si identificano due interpretazioni: da un lato “ragioni di coerenza normativa e di parità di trattamento inducono a ritenere comunque applicabile la regola fissata da quest’ultima norma, che è diversa da quella previgente, peraltro di formazione giurisprudenziale contrastata. Invece, secondo un diverso assunto, la variabilità delle previsioni risponde alla volontà del legislatore di introdurre regimi differenziati anche con riferimento al profilo delle conseguenze risarcitorie”¹⁵⁵. Secondo Cester (2012) “la differenza non può essere causale, né, a ben guardare, appare del tutto ingiustificata: in tutte le ipotesi di licenziamento ‘odioso’ (che è quello cui si applica questa prima

¹⁵³ Ibidem.

¹⁵⁴ Art. 18, co. 4°, Stat. Lav.

¹⁵⁵ M. Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo*, Cedam, 2012.

disciplina sanzionatoria), al lavoratore deve essere data comunque la garanzia del risarcimento pieno, senza l'imposizione di comportamenti attivi volti a contenere il danno"¹⁵⁶. Come nel sistema previgente, "è necessario che risulti la prova, il cui onere grava sul datore di lavoro, non solo del fatto che il lavoratore licenziato abbia assunto nel frattempo una nuova occupazione, ma anche dell'ammontare del compenso percepito, essendo questo il fatto che riduce l'entità del danno presunto"¹⁵⁷.

Infine, al terzo comma del nuovo art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, viene confermata la possibilità per il lavoratore di "chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale"¹⁵⁸. Il rapporto si considera risolto se entro trenta giorni dall'invito del datore il dipendente non rientra a lavoro o, in sostituzione, non chiede l'indennità risarcitoria.

2) LA TUTELA REINTEGRATORIA DEPOTENZIATA

A partire dal secondo livello di tutela si possono identificare i nuovi regimi sanzionatori introdotti con la riforma "Fornero" a tutela dei licenziamenti privi di giusta causa o giustificato motivo. Essi vedono l'alternarsi dell'obbligo della reintegrazione, non più sanzione unitaria, all'obbligo dell'indennità risarcitoria a seconda della gravità dell'illegittimità del licenziamento.

¹⁵⁶ C. Cester, *Licenziamenti: la metamorfosi della tutela reale*, in Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012), supplemento a Diritto & Pratica del lavoro n. 33 del 15 settembre 2012, IPSOA Editore.

¹⁵⁷ G. Primicerio, F. Potì, A. Marola, *Licenziamenti, Articolo 18, conciliazioni e rito speciale*, Maggioli Editore, 2012.

¹⁵⁸ Art. 18, co. 3°, Stat. Lav.

Il quarto e settimo comma del nuovo art. 18 si occupano innanzitutto dei “licenziamenti intimati per giusta causa, giustificato motivo soggettivo o giustificato motivo oggettivo che potremmo definire, sinteticamente, come manifestamente infondati”¹⁵⁹.

In particolare, il quarto comma fa riferimento ai licenziamenti disciplinari illegittimi soltanto nelle ipotesi di “insussistenza del fatto contestato, ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili”¹⁶⁰. Per quanto riguarda la prima ipotesi, si tratta di un fatto contestato al lavoratore che però non è mai stato commesso e questa mancata commissione “deve essere intesa come riferita esclusivamente al fatto considerato nella sua componente materiale di condotta, nesso causale ed evento, dal momento che gli aspetti connessi al profilo soggettivo del comportamento vengono in considerazione ai fini del disposto del comma cinque”¹⁶¹. In senso opposto, ad opinione di Speziale (2012), “l’espressione va intesa come ‘fatto’ inclusivo anche degli aspetti connessi al comportamento del lavoratore sotto il profilo dell’elemento soggettivo (dolo, colpa, intensità di entrambi, ecc.), come è reso plausibile dal collegamento, operato dalla disposizione, tra assenza di giustificazione del licenziamento e fatto contestato. Pertanto, è necessario verificare la presenza o l’assenza di un’azione del lavoratore qualificata da una specifica volontà e finalità, tale da poter configurare una causa legittima di licenziamento, onde deve essere un’azione/omissione caratterizzata da una certa

¹⁵⁹ G. Primicerio, F. Potì, A. Marola, *Licenziamenti, Articolo 18, conciliazioni e rito speciale*, Maggioli Editore, 2012.

¹⁶⁰ Art. 18, co. 4°, Stat. Lav.

¹⁶¹ A. Maresca, *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche dell’art. 18 Statuto dei Lavoratori*, in *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, n. 2/2012.

gravità anche sotto il profilo degli intenti perseguiti”¹⁶². In altre parole, nell’ottica di quest’ultima interpretazione “il regime della reintegrazione si applicherebbe non solo in caso di assenza del fatto materiale ma, altresì, quando questo sussista ma non sia configurabile come inadempimento contrattuale, oppure difetti il requisito soggettivo dell’intenzionalità e della colpevolezza. In realtà non pare che questa interpretazione possa condividersi perché tradisce la lettera della legge, il cui significato sembra del resto confermato dalla considerazione che nell’ambito della fattispecie disciplinare deve tenersi distinto l’elemento di fatto, cui appunto si riferisce la norma in esame, da quelli della sua antiggiuridicità e della colpevolezza dell’agente”¹⁶³. Inoltre, come afferma Carinci (2012), “i ‘fatti’ sono scomponibili in tanti elementi, passibili di essere considerati essenziali, sì da rendere assai più problematico di quanto appaia decidere se quelli contestati siano o meno sussistenti. E, comunque, stando al testo, se sussistenti dovrebbero essere tali da non risultare soggetti a sanzioni inferiori al licenziamento da una serie di fonti, dove sarebbe stata introdotta di soppiatto la legge a far da apripista ai contratti ed ai codici disciplinari”¹⁶⁴.

Tali codici disciplinari vengono nominati nella seconda ipotesi, “ma per scorporarvi solo le infrazioni colpite con misure conservative”¹⁶⁵. La reintegrazione in questo caso viene applicata perché sussiste una colpa grave del datore che licenzia il dipendente per un comportamento “espressamente punito con una sanzione conservativa tipicizzata dalla legge o dal contratto collettivo o

¹⁶² V. Speciale, *La riforma del licenziamento individuale tra diritto ed economia*, Relazione al Convegno del Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro “Domenico Napoletano”, Pescara, 11 maggio 2012.

¹⁶³ M. Tremolada, *Il licenziamento disciplinare nell’art. 18 St. Lav.*, in Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012), supplemento a Diritto & Pratica del lavoro n. 33 del 15 settembre 2012, IPSOA Editore.

¹⁶⁴ F. Carinci, *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 2012.

¹⁶⁵ Ibidem.

dai codici disciplinari. In altre parole il giudice dovrebbe accertare l'eventuale collegamento tra l'infrazione per la quale il licenziamento è stato adottato e la sanzione conservativa contemplata in una delle tre fonti regolatrici del potere disciplinare"¹⁶⁶. Di conseguenza, l'obiettivo del legislatore sembra essere volto a garantire una maggiore certezza del diritto, restringendo la discrezionalità dei giudici che avevano in precedenza piena libertà nel valutare se la condotta del lavoratore fosse idonea o meno a legittimare il licenziamento. Spesso infatti era "difficoltoso esprimere un giudizio preventivo sulla fondatezza di un eventuale licenziamento, proprio in considerazione della natura non vincolante, per il giudice, se non in favore del lavoratore, delle indicazioni fornite dalla contrattazione collettiva"¹⁶⁷.

Il comma sette dell'art. 18 St. Lav. comprende poi nella medesima disciplina del suddetto comma quattro le ipotesi in cui il giudice accerti "il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo"¹⁶⁸. In particolare, l'art. 4 comma 4 della legge n. 68/1999 parla di quei "lavoratori divenuti inabili allo svolgimento della prestazione nel corso del rapporto di lavoro, non rientranti nella quota di riserva, che avrebbero potuto essere adibiti a mansioni equivalenti o inferiori"¹⁶⁹; l'art. 10

¹⁶⁶ A. Maresca, *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori*, in *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, n. 2/2012.

¹⁶⁷ G. Primicerio, F. Potì, A. Marola, *Licenziamenti, Articolo 18, conciliazioni e rito speciale*, Maggioli Editore, 2012.

¹⁶⁸ Art. 18, co. 7°, Stat. Lav.

¹⁶⁹ G. Primicerio, F. Potì, A. Marola, *Licenziamenti, Articolo 18, conciliazioni e rito speciale*, Maggioli Editore, 2012.

comma 3 della medesima legge prende in considerazione “i lavoratori disabili che, pur avendo subito un aggravamento delle condizioni di salute, avrebbero potuto essere reinseriti in azienda a seguito di opportuni adattamenti nell’organizzazione del lavoro”¹⁷⁰; infine, il comma secondo dell’art. 2110 del codice civile punisce il licenziamento dei “lavoratori assenti per infortunio o malattia che non abbiano superato il periodo di comporto”¹⁷¹. Si tratta perciò di tutelare quei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo che non possono essere considerati economici perché non legati all’attività produttiva, ma riguardanti il lavoratore e la sua persona, non una sua inadempienza. Secondo la norma in questo caso di “licenziamento disciplinare occulto”¹⁷² è opportuno garantire le tutele previste per il licenziamento disciplinare illegittimo, piuttosto che quelle relative al giustificato motivo oggettivo.

L’ultima ipotesi che rimane da affrontare è la “manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo”¹⁷³. Da notare, innanzitutto, è la differenza terminologica utilizzata, ossia il giudice, in quest’ultimo caso rientrando nel campo di tutela previsto dal comma quattro, ‘può’ applicare e non ‘applica’ tale disciplina, “lasciando così intendere che spetti al giudice la valutazione relativa, confermando la volontà del legislatore di non applicare ai cd. licenziamenti economici illegittimi la reintegrazione del posto di lavoro (o quantomeno di limitarla il più possibile)”¹⁷⁴. Quindi mentre nei casi previsti dal comma quattro la reintegra sembra essere inevitabile, nel comma sette il giudice sembra possa decidere nell’ipotesi di insussistenza del fatto tra

¹⁷⁰ Ibidem.

¹⁷¹ Ibidem.

¹⁷² M. Tremolada, *Il licenziamento disciplinare nell’art. 18 St. Lav.*, in Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012), supplemento a Diritto & Pratica del lavoro n. 33 del 15 settembre 2012, IPSOA Editore.

¹⁷³ Art. 18, co. 7°, Stat. Lav.

¹⁷⁴ C. D’agostino, A. Marano, M. Solombrino, *La disciplina dei licenziamenti – Dopo la Riforma Fornero*, Edizioni Giuridiche Simone, 2012.

reintegra e risarcimento. Secondo Maresca (2012) però, questa tesi “non sarebbe coerente con la ricostruzione della norma in esame che mette in evidenza quanto già segnalato, vale a dire la tassatività delle condizioni nelle quali la reintegrazione opera. Tassatività che esclude ogni valutazione del giudice, che dovrà, invece, limitarsi a verificare la sussistenza o meno dei presupposti indicati nella norma che consentono o sbarrano l’accesso alla reintegrazione”¹⁷⁵.

Un altro punto molto controverso è l’utilizzo da parte del legislatore dell’aggettivo ‘*manifesta*’. Da un lato troviamo chi interpreta questa nozione come idonea a escludere l’applicazione del regime descritto nel quarto comma, perché “il licenziamento manifestamente infondato è solo quello che il giudice può annullare, [...], sulla base degli atti e senza dover ricorrere ad attività istruttoria e a particolari indagini; nelle altre ipotesi, ovvero quando l’insussistenza del giustificato motivo oggettivo debba essere accertata mediante acquisizione di prove testimoniali e perizie, il licenziamento potrà anche essere dichiarato illegittimo, ma comporterebbe esclusivamente il diritto del lavoratore ad una indennità risarcitoria. E poiché è assurdo ritenere che il datore di lavoro sia talmente sprovvisto da intimare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo risultante illegittimo *per tabulas*, deve concludersi che la reintegrazione in servizio costituisca un rimedio destinato a rimanere, in concreto, inapplicato”¹⁷⁶. D’altra parte, in senso opposto, c’è chi sostiene che l’uso di tale aggettivo implica comunque la reintegrazione nel posto di lavoro, perché non vi è nessuna differenza “tra la ‘manifesta infondatezza’ e la mera ‘infondatezza’: le ragioni economiche sottese al licenziamento, infatti, o esistono, ed il licenziamento è valido, o non esistono, ed il licenziamento è infondato, ma non

¹⁷⁵ A. Maresca, *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche dell’art. 18 Statuto dei Lavoratori*, in *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, n. 2/2012.

¹⁷⁶ Primicerio, F. Potì, A. Marola, *Licenziamenti, Articolo 18, conciliazioni e rito speciale*, Maggioli Editore, 2012.

sono suscettibili di graduazione, diversamente dai motivi disciplinari in cui il comportamento del lavoratore può presentare maggiori o minori profili di gravità, sia dal punto di vista oggettivo che dell'intenzionalità. Pertanto, verrà ritenuto manifestazione infondata – con conseguente reintegrazione in servizio del lavoratore – ogni licenziamento che, a seguito di impugnativa giudiziale, dovesse risultare non supportato dall'invocato motivo economico"¹⁷⁷. Carinci (2012) afferma che "l'attributo 'manifesta' enfatizza, più che rafforzare, il sostantivo 'insussistenza': riguarda la percezione, non la sostanza dei fatti, che esistono o non esistono"¹⁷⁸. Nello stesso senso Maresca (2012) sostiene che si tratta di un aggettivo "ridondante ed enfatico che sembra aggiungere assai poco all'oggettivo riscontro dell'inesistenza del fatto, proprio perché la materialità di tale constatazione non può arricchirsi dall'essere qualificata come 'manifesta' [...]. Resta, però, il peso delle parole del legislatore finalizzate a colorare a tinte forti ed a 'blindare' un concetto semplice, ma di cui si teme il rigetto da parte della giurisprudenza: la modalità di accertamento della sanzione applicabile al licenziamento per g.m.o. illegittimo deve scontare che la reintegrazione nel posto di lavoro opererà ormai come *extrema ratio*"¹⁷⁹.

La sanzione applicata nei casi di licenziamento illegittimo appena descritti è la "reintegrazione nel posto di lavoro"¹⁸⁰, alla quale si aggiunge l'obbligo per il datore di risarcimento del danno per una somma "commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione"¹⁸¹, ma in ogni caso non superiore alle dodici

¹⁷⁷ Ibidem.

¹⁷⁸ F. Carinci, *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona", 2012.

¹⁷⁹ A. Maresca, *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori*, in Rivista Italiana di diritto del lavoro, n. 2/2012.

¹⁸⁰ Art. 18, co. 4°, Stat. Lav.

¹⁸¹ Ibidem.

mensilità. La norma precisa inoltre che dall'indennità risarcitoria deve essere dedotto non solo quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività (*aliunde perceptum*), ma stavolta anche "quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione"¹⁸² (*aliunde percipiendum*). Il datore, infine, è tenuto al "versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino al quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro"¹⁸³.

La reintegrazione, in altre parole, "non viene toccata, mentre la riduzione concerne, da un lato, le conseguenze risarcitorie a beneficio del lavoratore e, dall'altro lato, gli ulteriori oneri a carico del datore di lavoro in caso di licenziamento illegittimo"¹⁸⁴. Introducendo un tetto massimo al risarcimento la norma cerca di limitare gli effetti della durata del processo minimizzando il costo sostenuto dal datore a seguito di licenziamento illegittimo, gravando però sul lavoratore.

Per quanto riguarda l'obbligo di *repêchage*, la riforma non è intervenuta confermando così l'obbligo per il datore di dimostrare di non poter utilizzare il

¹⁸² Ibidem.

¹⁸³ Ibidem.

¹⁸⁴ C. Cester, *Licenziamenti: la metamorfosi della tutela reale*, in Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012), supplemento a Diritto & Pratica del lavoro n. 33 del 15 settembre 2012, IPSOA Editore.

lavoratore in altre mansioni equivalenti. La questione è piuttosto capire quale sanzione tra la reintegrazione e risarcimento può essere applicata in caso di violazione di tale vincolo. Ad affrontare la questione per primo, dopo l'entrata in vigore della Legge 92/2012, è stato il Tribunale di Milano con l'ordinanza 28 novembre 2012, con la quale ha dichiarato illegittimo il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo e ha condannato la società a corrispondere al lavoratore solamente l'indennità risarcitoria. Infatti, nella sentenza si legge che "in considerazione del fatto che spettava alla resistente dimostrare l'impossibilità di reimpiegare il ricorrente [...], può ritenersi insussistente il giustificato motivo oggettivo a fronte della mancata prova di tale requisito che esula propriamente dal '*fatto posto a fondamento del licenziamento*', costituendone invero una '*conseguenza*', nel senso che il datore di lavoro – una volta venuta meno la posizione lavorativa – è tenuto, prima di recedere dal contratto, verificare (secondo il principio di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto negoziale) se vi sia la possibilità di ricollocazione del dipendente all'interno dell'azienda; conseguentemente, [...], si ritiene equo quantificare l'indennità risarcitoria in complessive venti mensilità dall'ultima retribuzione globale di fatto"¹⁸⁵. L'obbligo di *repêchage*, in altre parole, non è da considerarsi il fatto sul quale il giudice deve accertare la manifestazione dell'insussistenza, ma una conseguenza e ciò implicherebbe l'applicazione della sola tutela risarcitoria. In ogni caso, il legislatore "non fornisce al giudice alcun criterio in base al quale decidere per l'una o l'altra forma di tutela. Il che rende imprevedibile ogni decisione al riguardo, con grave *vulnus* al principio della certezza del diritto"¹⁸⁶.

¹⁸⁵ Trib. Milano, 29.11.2012.

¹⁸⁶ A. Veltri, *L'obbligo di repêchage nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo alla luce della Riforma Fornero*, in www.bollettinoadapt.it, 12 febbraio 2013.

3) LA TUTELA RISARCITORIA PIENA

Il terzo livello di tutela è regolato dal quinto comma e dalla seconda parte del settimo comma del nuovo art. 18 St. Lav.; rientrano quindi le “*altre ipotesi*” in cui emerge non sussistono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa e non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo. Si tratta di ipotesi residuali e ritenute meno gravi rispetto a quelle fino ad ora elencate, tanto da cambiare profondamento l’art. 18 St. Lav. sostituendo la reintegra con la compensazione economica. Il licenziamento perciò è illegittimo, tuttavia il giudice “dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un’indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto”¹⁸⁷. Il giudice è libero di determinare il risarcimento in relazione “all’anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero di dipendenti occupati, delle dimensioni dell’attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo”¹⁸⁸. Come osserva Zilio Grandi (2012), “una prima questione che gli interpreti dovranno porsi è proprio questa: nella realtà delle dinamiche gestionali dei rapporti di lavoro appare arduo distinguere tra le ipotesi di cui al nuovo comma 4 dell’art. 18 e quelle non altrimenti indicate con la formula, che dire ambigua è poco, ‘nelle altre ipotesi’. D’istinto viene da pensare che difficilmente potranno darsi ‘altre ipotesi’, e dunque raramente la reintegrazione potrà essere sostituita dalla dichiarazione di risoluzione del rapporto e dall’indennità risarcitoria onnicomprensiva”¹⁸⁹.

¹⁸⁷ Art. 18, co. 5°, Stat. Lav.

¹⁸⁸ Ibidem.

¹⁸⁹ G. Zilio Grandi, *La riforma dei licenziamenti: opportunità perse e risultati ottenibili... la parola al Giudice*, in Lavoro: una riforma a metà del guado. Prime osservazioni sul DDL n. 3249/2012. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita, Adapt Labour Studies e-Book series 1/2012.

La norma non dispone nessun versamento contributivo, in quanto il rapporto si considera estinto.

A parere di Maresca (2012), l'indennità in questo caso "non ha soltanto una funzione risarcitoria, ma anche e, prevalentemente, sanzionatoria. Infatti il diritto al risarcimento presuppone l'effettiva esistenza del danno che nel caso di specie potrebbe essere anche inesistente o di gran lunga inferiore alla misura minima delle dodici mensilità"¹⁹⁰.

4) LA TUTELA RISARCITORIA DEPOTENZIATA

Il quarto livello di tutela è contenuto nel sesto comma del nuovo art. 18 St. Lav. ed è destinato a quei licenziamenti dichiarati inefficaci "per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 16 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni"¹⁹¹. Si tratta perciò di licenziamenti dichiarati illegittimi per violazione di vizi formali e procedurali, cioè "relativi a requisiti estrinseci rispetto a quello della giustificazione, per quanto a questa connessi"¹⁹².

La sanzione applicata dal giudice è quella prevista dal quinto comma dell'art. 18 St. Lav., con la differenza che l'indennità risarcitoria "è determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tal riguardo"¹⁹³. Inoltre, nel caso oltre ai vizi formali si accertino anche difetti di

¹⁹⁰ A. Maresca, *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori*, in *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, n. 2/2012.

¹⁹¹ Art. 18, co. 6°, Stat. Lav.

¹⁹² M. Tremolada, *Il licenziamento disciplinare nell'art. 18 St. Lav.*, in *Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012)*, supplemento a *Diritto & Pratica del lavoro* n. 33 del 15 settembre 2012, IPSOA Editore.

¹⁹³ Art. 18, co. 6°, Stat. Lav.

giustificazione del licenziamento, si applicano le tutele previste ai commi quarto, quinto e settimo. L'obiettivo è di evitare un uso distorto della tutela descritta nel sesto comma: "per il datore potrebbe, [...], essere conveniente licenziare il dipendente per ragioni disciplinari senza preventiva contestazione, sia in ragione della più favorevole disciplina indennitaria, sia perché la tecnica rende impossibile la difesa alla controparte, costretta ad impugnare l'atto espulsivo senza conoscere l'addebito. [...] Se si ritenesse comunque applicabile il comma 6 o si consentisse al datore di lavoro di esporre la ragione giustificatrice per la prima volta in giudizio, da un lato si introdurrebbe in via di fatto la monetizzazione del rapporto, dall'altro si violerebbe platealmente il diritto di difesa del lavoratore"¹⁹⁴.

A tal proposito Carinci (2012) scrive che l'inciso finale del sesto comma in esame "non è affatto chiaro, perché c'è da chiedersi se il lavoratore possa nel ricorso limitarsi a contestare le violazioni formali, per, poi, riservarsi di far valere in prosieguo un difetto di giustificazione; o se debba farlo subito, pur nell'eventuale carenza di motivazione, quindi del tutto alla cieca. E dato e non concesso che al lavoratore sia permesso di sollevare in corso di causa un difetto di giustificazione, c'è da domandarsi quale spazio difensivo resti allora aperto al datore. Certo è che, se il lavoratore non si accontenta dell'inefficacia dovuta al vizio formale, per l'istante rinvia la percezione di un'indennità fra le sei e le dodici mensilità; e poi, deve attendere la conclusione della verifica sul difetto di giustificazione, per vedere se gli tocca in sorte qualcosa di più"¹⁹⁵.

¹⁹⁴ M. Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo*, Cedam, 2012.

¹⁹⁵ F. Carinci, *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, 2012.

2.3– La tutela obbligatoria

La tutela obbligatoria non ha subito modificazioni a seguito della riforma “Fornero” e continua ad essere disciplinata dall’art. 8¹⁹⁶ della Legge n. 604/1966, come sostituito dall’art. 2, comma 3, della Legge n. 108/1990. La tutela obbligatoria trova applicazione nei confronti delle aziende escluse dal campo della tutela reale, quindi opera soltanto per i “datori di lavoro i quali, a ragione delle ridotte dimensioni della loro struttura organizzativa non sono soggetti alle disposizioni dell’art. 18 della Legge n. 300 del 1970”¹⁹⁷. Tale regime quindi si applica a quelle aziende che occupano fino a quindici dipendenti (fino a cinque per gli imprenditori agricoli) ed è inoltre esteso alle organizzazioni di tendenza senza fini di lucro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, come dispone il primo comma dell’art. 4 della Legge n. 300/1970. Si tratta di datori di lavoro che svolgono attività di natura politica, culturale, sindacale, religiosa e che, visto il ruolo sociale che ricoprono, si è ritenuto opportuno sottrarre dall’obbligo della reintegrazione nel posto di lavoro; si pensi ad esempio alle conseguenze di una collaborazione forzata con un dipendente che non condivide più la tendenza dell’organizzazione, oltre che all’onere che essa deve sostenere per quanto riguarda il risarcimento.

¹⁹⁶ Si riporta per comodità la norma. Art. 8 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966: Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un’indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell’impresa, all’anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità pur essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

¹⁹⁷ M. Persiani, G. Proia, *Diritto del Lavoro*, CEDAM, 2008.

In caso di provvedimento espulsivo illegittimo il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore alla riassunzione del lavoratore entro tre giorni, oppure, in alternativa, a risarcire il danno. Quest'ultimo deve essere pari ad una somma compresa tra "un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti"¹⁹⁸. In particolare, se il lavoratore ha prestato la sua attività per più di dieci o venti anni il risarcimento può raggiungere rispettivamente le 10 o 14 mensilità; inoltre, l'art. 30 comma 3 della Legge n. 183/2010 dispone al giudice di tener conto degli elementi e parametri contenuti nei contratti collettivi di lavoro e nei contratti individuali certificati.

È importante sottolineare che nella tutela obbligatoria si parla di riassunzione, concetto che differisce dalla reintegrazione. Mentre in quest'ultimo caso il licenziamento non produce effetti e il rapporto di lavoro si considera come mai interrotto, la riassunzione non invalida il licenziamento, anche se illegittimo; il rapporto originario quindi si risolve e il datore deve costituirne uno nuovo. Nel caso in cui egli opti per la riassunzione, ma il lavoratore opponga rifiuto, a quest'ultimo spetta comunque l'indennità.

Prima della riforma la tutela obbligatoria era definita "debole", vista la possibilità concessa al datore di monetizzare il rapporto di lavoro, negata invece nella tutela reale qualificata perciò come "forte", proprio perché era inevitabile la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro. Ora, a seguito dell'intervento riformatore, tale differenza si è attenuata, considerato che in alcuni casi la reintegrazione è stata eliminata o riposta nelle mani del giudice.

¹⁹⁸ Art. 8 della Legge n. 604/1966.

2.4– L’impugnazione del licenziamento: il nuovo termine per l’azione giudiziaria

Il licenziamento, come previsto dal primo comma dell’art. 6¹⁹⁹ della Legge n. 604/1996, deve essere impugnato dal lavoratore con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, entro il termine di sessanta giorni dalla sua comunicazione a pena di decadenza; ciò che si vuole evitare è che il lavoratore possa mettere in dubbio la legittimità del licenziamento anche a distanza di anni, causando pesanti conseguenze economiche per l’impresa. La mancata, però, previsione di un termine per l’esercizio dell’impugnazione di fatto permetteva al lavoratore di promuovere l’azione giudiziaria nei termini di prescrizione, perciò nell’arco di cinque anni; di conseguenza egli poteva influire comunque sull’entità del risarcimento. Per ovviare questo escamotage, con la Legge n. 183 del 4 novembre 2010, il suddetto art. 6 ha subito una prima modifica stabilendo al comma secondo²⁰⁰ un termine entro cui il lavoratore deve agire: l’impugnazione è inefficace se non è eseguita entro i successivi duecentosettanta giorni. Attraverso la riforma “Fornero” poi il legislatore è intervenuto nuovamente riducendo il confine a centottanta giorni²⁰¹ che iniziano e decorrere, come in precedenza, una

¹⁹⁹ Si riporta per comodità la norma. Art. 6, co. 1°, Legge n. 604 del 15 luglio 1966: Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

²⁰⁰ Si riporta per comodità la norma. Art. 6, co. 2°, Legge n. 604 del 15 luglio 1966: L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

²⁰¹ Il nuovo termine si applica ai provvedimenti successivi alla Legge n. 92/2012.

volta perfezionato il termine previsto per l'impugnazione del licenziamento, quindi a partire dal sessantunesimo giorno. Se il lavoratore decide di seguire la strada della conciliazione o dell'arbitrato e questi sono rifiutati o non viene raggiunto un accordo, "il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo"²⁰².

L'obiettivo della riforma sembra essere quello di "garantire una maggiore certezza nei rapporti giuridici e patrimoniali tra le parti, condizionando l'efficacia dell'impugnazione al deposito del ricorso giudiziale entro un certo margine temporale [...]"²⁰³.

Nel caso in cui il lavoratore non rispetti tali scadenze il licenziamento rimane illegittimo, ma senza la tutela prevista dall'art. 18 St. Lav. e quindi viene preclusa la possibilità di reintegra e/o risarcimento del danno. Ciò nonostante, secondo l'orientamento prevalente, egli può esperire una normale azione risarcitoria di diritto comune, ma "solo quando sia diversa ed autonoma rispetto alle azioni risarcitorie previste dagli artt. 18 Stat. e 8 della legge n. 604 del 1966, cioè allorché abbia ad oggetto pregiudizi ulteriori non contemplati dalle citate disposizioni, per esempio, all'onere, alla dignità, alla professionalità, alla salute psicofisica, che siano conseguenza diretta ed immediata di una condotta ulteriore e distinta dal licenziamento, rimanendo, diversamente, assorbita in queste ultime"²⁰⁴.

Secondo un altro orientamento, invece, la decadenza "impedisce al lavoratore di richiedere il risarcimento del danno secondo le norme codicistiche ordinarie, nella misura in cui non consente di fare accertare in sede giudiziale la illegittimità del licenziamento"²⁰⁵.

²⁰² Ibidem.

²⁰³ Primicerio, F. Potì, A. Marola, *Licenziamenti, Articolo 18, conciliazioni e rito speciale*, Maggioli Editore, 2012.

²⁰⁴ M. Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo*, Cedam, 2012.

²⁰⁵ Cass. 3.03.2010, n. 5107 in Primicerio, F. Potì, A. Marola, *Licenziamenti, Articolo 18, conciliazioni e rito speciale*, Maggioli Editore, 2012.

Oltre al lavoratore, legittimata all'impugnazione è anche l'associazione sindacale alla quale egli è iscritto, oltre a una persona diversa, un avvocato per esempio, purché munito di specifica procura o di successiva ratifica, i quali devono essere trasmessi al datore entro i termini di decadenza.

Capitolo Terzo

Il nuovo rito speciale per i licenziamenti

SOMMARIO: 3.1. L'eccessiva durata e incertezza dei processi: le finalità del rito speciale – 3.2. La struttura del rito – 3.2.1. L'ambito di applicazione – 3.2.2. La tutela urgente in Tribunale – 3.2.3. L'opposizione in Tribunale – 3.2.4. Il reclamo in Corte d'Appello – 3.2.5 Il ricorso per Cassazione – 3.3 Il nuovo rito: una soluzione a "costo zero"

3.1– L'eccessiva durata e incertezza dei processi: le finalità del rito speciale

La legge n. 92 del 28 giugno 2012, accanto alla riformulazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, completa la riforma sulla disciplina dei licenziamenti introducendo nuove regole in merito al processo del lavoro coerenti con la finalità espressa nell'art. 1 della suddetta legge di "accelerare la definizione delle relative controversie"²⁰⁶.

L'obiettivo del legislatore è certamente volto ad attenuare "l'incertezza o a rafforzare la prevedibilità degli esiti giudiziari e quindi a non scoraggiare o a stimolare gli investimenti specie da parte degli operatori economici stranieri. E' infatti opinione diffusa come la crisi del processo, e cioè la sua lunga durata, abbia aggravato, rendendoli spesso insopportabili per il datore di lavoro, i costi dell'applicazione dell'art. 18 tanto più allorquando la pronuncia demolitoria del licenziamento avvenga a seguito di sentenza resa in appello o in cassazione o in giudizio di rinvio e successivi"²⁰⁷.

²⁰⁶ Art. 1, co. 1° della Legge n. 92/2012.

²⁰⁷ L. De Angelis, *Art. 18 dello Statuto dei lavoratori e processo: prime considerazioni*, in *I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, 2012.

Tale incertezza sembra essere confermata da una ricerca svolta da Andrea Ichino e Paolo Pinotti, nella quale sono stati monitorati i tribunali di Milano, Roma e Torino chiamati a decidere su casi di licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo negli anni 2003, 2004 e 2005. La tabella 1 innanzitutto mette in evidenza la forte diversità nella durata dei processi: 266 giorni a Milano contro i 429 a Roma e i 200 a Torino. La figura 1 mostra invece i singoli giudici che hanno preso in carico più di cinquanta processi nel corso del triennio con caratteristiche simili. Ciò che emerge è ancora un tempo medio di conclusione dei processi molto differente con giudici che arrivano a chiudere una controversia in una durata tre volte superiore rispetto ad altri.

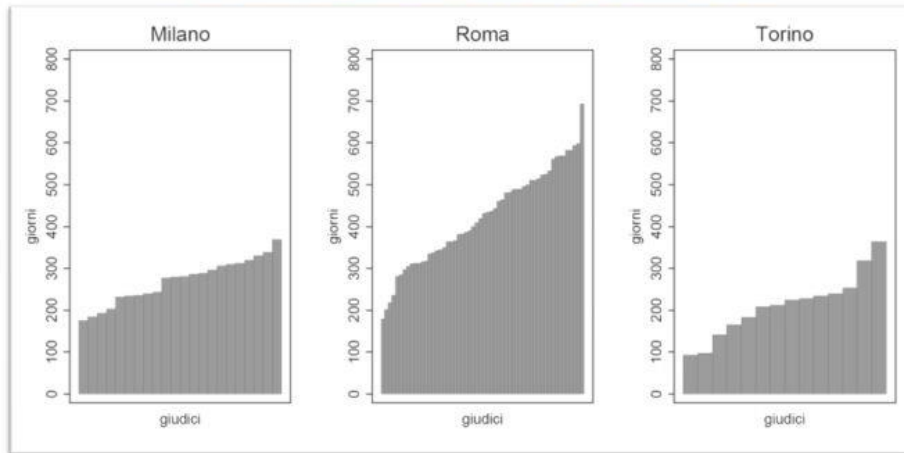
Tabella 1

	MILANO	ROMA	TORINO
Totale dei processi assegnati a giudici con più di 50 casi assegnati	3419	6444	1736
Giudici con più di 50 casi assegnati	22	56	14
Media di processi assegnati a ciascun giudice con più di 50 casi	155	115	124

<i>La durata è espressa in giorni</i>	MILANO	ROMA	TORINO
Durata media dei processi dall'iscrizione a ruolo al deposito della sentenza o alla conciliazione	266	429	200
Durata media dei processi assegnati al giudice mediamente più veloce	176	179	93
Durata media dei processi assegnati al giudice mediamente più veloce del 90% dei suoi colleghi	193	284	97
Durata media dei processi assegnati al giudice mediamente più lento del 90% dei suoi colleghi	330	569	318
Durata media dei processi assegnati al giudice mediamente più lento	368	693	364

Fonte: Lavoce.info, "La roulette russa dell'articolo 18" di Andrea Ichino e Paolo Pinotti

Figura 1: Durata dei processi assegnati a ciascun giudice nei tre tribunali



Nota: Nella figura, ogni barra verticale corrisponde ad un giudice al quale siano stati assegnati (a sorte) almeno 50 processi nei tre tribunali negli anni 2003-2005. L'altezza di ogni barra misura la durata media in giorni dei processi assegnati al giudice corrispondente

Fonte: Lavoce.info, "La roulette russa dell'articolo 18" di Andrea Ichino e Paolo Pinotti

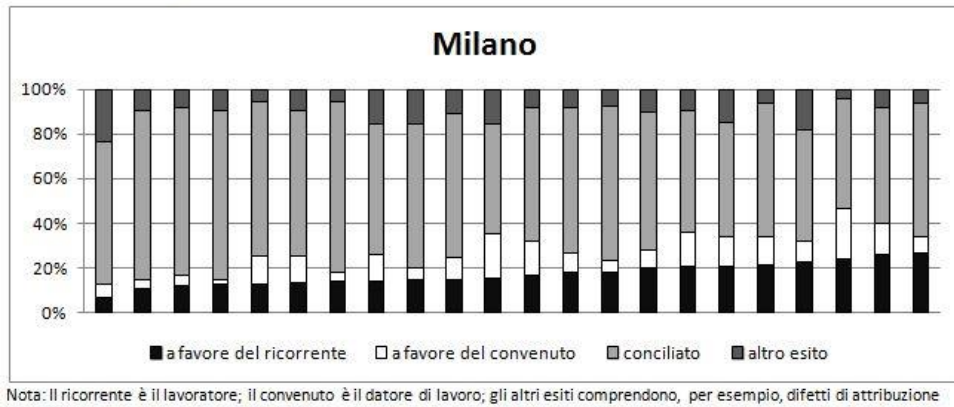
Secondo gli autori della ricerca "per l'impresa, la lotteria generata da questa forbice di durate è particolarmente costosa perché qualora il giudice decidesse in favore del lavoratore, il datore di lavoro dovrebbe versare a lui o lei non solo la retribuzione non pagata nelle more del giudizio e i relativi contributi sociali. Dovrebbe pagare all'Inps una multa sostanziosa per gli omessi contributi sociali, multa che aumenterebbe o diminuirebbe a seconda di quanto tempo impiega il giudice a decidere"²⁰⁸.

Le figure 2 e 3 infine illustrano l'incertezza dell'esito del processo per ciascun giudice a Milano e a Roma, evidenziando come "la lotteria derivante dall'assegnazione casuale dei processi ai magistrati di un tribunale implica probabilità di vittoria molto differenti a seconda della sorte"²⁰⁹.

²⁰⁸ A. Ichino, P. Pinotti, *La roulette russa dell'articolo 18*, in www.lavoce.info, 03.03.2012.

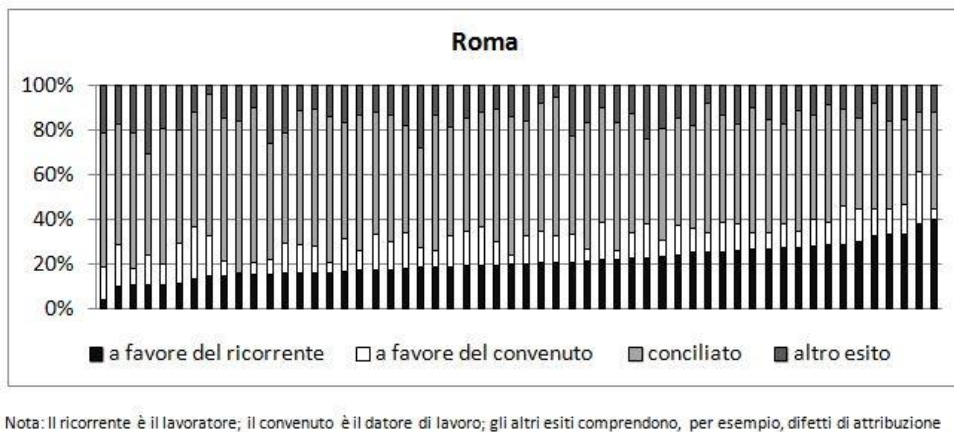
²⁰⁹ Ibidem.

Figura 2: Esiti dei processi per licenziamento nel Tribunale di Milano



Fonte: Lavoce.info, “La roulette russa dell’articolo 18” di Andrea Ichino e Paolo Pinotti

Figura 3: Esiti dei processi nel Tribunale di Roma



Fonte: Lavoce.info, “La roulette russa dell’articolo 18” di Andrea Ichino e Paolo Pinotti

In definitiva, alla luce dei dati sopra esposti, Ichino e Pinotti (2012) sostengono che “la protezione di un diritto fondamentale della persona è affidata alla roulette russa che si attiva con l’assegnazione casuale dei processi per cause di lavoro a giudici molto diversi tra loro per tempi e orientamento della decisione. [...] La nostra impressione è che questo stato di cose serva solo ad arricchire gli avvocati e costringa i giudici ad occuparsi di controversie che potrebbero essere benissimo essere risolte in altro modo: ad esempio stabilendo

un prezzo adeguato per la possibilità di licenziare, quando ovviamente il motivo non sia discriminatorio e il lavoratore non abbia commesso colpa grave”²¹⁰. Questa affermazione ha suscitato un intenso dibattito tanto che secondo Martello (2012) “si tratta di una ricerca abbastanza datata e, per ciò stesso, di limitata utilità per una analisi riferita al momento attuale: in questa materia in continua evoluzione legislativa e giurisprudenziale, otto anni sono un tempo lunghissimo. [...] L’incertezza sull’esito finale e sulla decisione del giudice [...] costituisce una caratteristica propria di ogni processo, anche di quello più celere”²¹¹. Secondo Ponterio e Rivero (2012) “se i processi durano a lungo, occorre cercare soluzione per ridurre i tempi, senza bisogno di utilizzare termini come lotteria o roulette russa, che riteniamo fuori luogo e persino devianti. Eliminare garanzie dei lavoratori non solo non serve a far durare meno i processi ma non è, da nessun punto di vista, una strada legittima”²¹².

Al di là della questione sull’articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, ciò che è importante evidenziare è che il problema dell’eccessiva durata dei processi esiste, ma “l’ineffettività e l’inefficienza della giustizia civile dipendono prevalentemente non dalla disciplina legislativa, bensì da fattori di ordine materiale, in particolare dalla disponibilità di risorse e dall’organizzazione degli uffici giudiziari. [...] Tuttavia la scelta di aumentare in modo sensibile il numero dei giudici professionali non è praticabile in questo momento in Italia, perché non ci sono le risorse finanziarie e perché, anche se ci fossero, le nostre facoltà di giurisprudenza non sarebbero in grado di sfornare un numero corrispondente di laureati in grado di superare il concorso in magistratura, senza abbassare il livello della preparazione al di sotto della decenza”²¹³. Ecco perché si è scelto di

²¹⁰ Ibidem.

²¹¹ P. Martello, *Cause di lavoro, la giustizia virtuosa*, in www.lavoce.info, 9 marzo 2012.

²¹² C. Ponterio, R. Rivero, *Articolo 18: c’è una sola strada*, in www.lavoce.info, 8 marzo 2012.

²¹³ R. Caponi, *La corsia preferenziale per alcune cause di lavoro rallenta le altre in assenza delle adeguate risorse*, in *Il Sole 24 Ore* del 18 aprile 2012.

intervenire attraverso l'istituzione di una disciplina speciale del processo "più semplice e meno costosa, nonché maggiormente in grado di soddisfare immediatamente le aspettative dell'audience, specie estera"²¹⁴.

3.2– La struttura del rito

Alla nuova disciplina processuale sono dedicati i commi 47-67 dell'art. 1 della Legge n. 92/2012 nei quali si manifesta la chiara volontà di omettere "ogni formalità non essenziale al contraddittorio"²¹⁵, al fine di ottenere una maggiore e più celere tutela per il lavoratore e allo stesso tempo evitare al datore di permanere in giudizio troppo a lungo.

Il modello del procedimento riprende strutturalmente la procedura di repressione della condotta antisindacale dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori: un primo grado bifasico con una prima fase sommaria di tutela urgente seguita da un'eventuale fase di opposizione che si chiude con sentenza; un secondo grado attraverso cui si propone reclamo davanti alla Corte d'Appello e che si chiude con sentenza ricorribile in terzo grado in Cassazione.

Tutte le fasi sono semplificate e snelle nella procedura, la quale viene depurata da ogni formalità non necessaria e abbreviata grazie alla previsione di tempi ristretti. Inoltre, proprio per agevolare l'esaurimento delle cause di licenziamento, il comma 65 dell'art. 1 della Legge n. 92/2012 stabilisce che alle controversie regolate dal rito speciale devono essere dedicati giorni appositi nel calendario delle udienze, appunto per dare loro priorità.

²¹⁴ Ibidem.

²¹⁵ Art. 1, co. 57° e 60° della Legge n. 92/2012.

3.2.1 – L'ambito di applicazione

Il comma 47 dell'art. 1 della Legge 92/2012 definisce il campo di applicazione del rito speciale: "controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto"²¹⁶. Di conseguenza, si parla di tutti i licenziamenti assistiti da tutela reale: licenziamento discriminatorio e orale indipendentemente dal requisito dimensionale, licenziamento ingiustificato o inefficace in caso di aziende con più di 15 dipendenti. In aggiunta, il rito specifico si applica anche quando si mette in discussione la natura del rapporto stesso, cioè si ritiene che quest'ultimo nonostante sia qualificato, per esempio, come lavoro autonomo o parasubordinato, in realtà è un rapporto di lavoro subordinato con la conseguenza che il recesso del datore deve essere qualificato come licenziamento. Le controversie escluse dal campo del suddetto art. 18 continueranno a essere sottoposte alle regole del rito speciale del lavoro disciplinato dagli artt. 409 e seguenti del codice di procedura civile.

Per quanto riguarda la competenza la Legge n. 92/2012 non dispone nulla, perciò essa va determinata secondo quanto dettato dall'art. 413 c.p.c. : "competente per territorio è il giudice nella cui circoscrizione è sorto il rapporto ovvero si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto"²¹⁷. Si noti che "le regole precipue in argomento sono state previste per assicurare una maggiore vicinanza del giudice alla controversia al fine di renderne più agevole lo svolgimento, e che qui vanno considerate anche le esigenze di celerità

²¹⁶ Art. 1, co. 47° della Legge n. 92/2012.

²¹⁷ Art. 413 c.p.c., co. 2°.

sopra evidenziate. In sede di opposizione la competenza è funzionalmente del giudice che ha emesso il provvedimento”²¹⁸.

La nuova procedura infine deve essere applicata alle controversie che sorgono dopo l’entrata in vigore della legge in esame.

3.2.2. – La tutela urgente in Tribunale

Il comma 48²¹⁹ dell’art. 1 della legge n. 92/2012 introduce innanzitutto una prima fase di tutela urgente, in ragione della quale “la domanda si propone con ricorso al Tribunale in funzione di giudice del lavoro”, senza dover dimostrare sussistano i presupposti che nel codice di procedura civile sono di norma richiesti per l’intervento d’urgenza. Il ricorso deve possedere i requisiti previsti dall’art. 125 c.p.c., perciò può essere molto conciso dovendo indicare soltanto l’ufficio giudiziario, le parti, l’oggetto, le ragioni della domanda e le conclusioni; esso invece nel processo del lavoro ordinario e, come vedremo nella fase di opposizione nel rito speciale, in aggiunta deve contenere “l’esposizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si fonda la domanda con le relative conclusioni” oltre che “l’indicazione specifica dei mezzi di prova di cui il

²¹⁸ L. De Angelis, *Art. 18 dello Statuto dei lavoratori e processo: prime considerazioni*, in I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 2012.

²¹⁹ Si riporta per comodità la norma. Art. 1, co. 48° della Legge n. 92/2012: La domanda avente ad oggetto l’impugnativa del licenziamento di cui al comma 47 si propone con ricorso al tribunale in funzione di giudice del lavoro. Il ricorso deve avere i requisiti di cui all’articolo 125 del codice di procedura civile. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi. A seguito della presentazione del ricorso il giudice fissa con decreto l’udienza di comparizione delle parti. L’udienza deve essere fissata non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso. Il giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a venticinque giorni prima dell’udienza, nonché un termine, non inferiore a cinque giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente. La notificazione è a cura del ricorrente, anche a mezzo di posta elettronica certificata. Qualora dalle parti siano prodotti documenti, essi devono essere depositati presso la cancelleria in duplice copia.

ricorrente intende avvalersi e in particolare dei documenti che si offrono in comunicazione”²²⁰.

L’oggetto del ricorso è l’impugnazione dei licenziamenti individuati nel precedente comma 47 e non possono essere proposte domande diverse, a meno che non siano fondate sugli stessi fatti costitutivi, ad esempio “la domanda di pagamento delle differenze retributive conseguenti all’accertamento del carattere subordinato di un rapporto di lavoro erroneamente qualificato come autonomo, oppure il risarcimento del danno conseguente ad un licenziamento ingiurioso o discriminatorio”²²¹. Di conseguenza il ricorrente per proporre domande contenenti fattispecie ulteriori deve presentare più ricorsi e in caso egli non osservi tale disposizione sarà il giudice a separare i procedimenti, sottoponendone uno al rito speciale e l’altro al rito ordinario del lavoro. Tuttavia si tratta di una soluzione che “appare in contrasto con l’efficienza della giustizia del lavoro determinando duplicazioni di giudizi e incrementando le possibilità di disarmonie decisionali”²²².

A questo punto, una volta presentato il ricorso, il giudice provvede a fissare l’udienza di comparizione delle parti con decreto, il quale deve essere notificato dal lavoratore, anche tramite posta elettronica certificata, entro i venticinque giorni che precedono dell’udienza. Quest’ultima deve avvenire non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso, a differenza del processo del lavoro ordinario dove il termine è di sessanta giorni, e il resistente deve costituirsi in giudizio entro i cinque giorni che precedono lo svolgimento della stessa. In realtà il testo originario della riforma non prevedeva termini di notifica né di

²²⁰ Art. 414 c.p.c.

²²¹ D. Borghesi, *Licenziamenti: tentativo di conciliazione e procedimento speciale*, in Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012), supplemento a Diritto & Pratica del lavoro n. 33 del 15 settembre 2012, IPSOA Editore.

²²² P. Curzio, *Il nuovo rito per i licenziamenti*, in I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 2012.

costituzione in giudizio del convenuto, ma solo un termine di trenta giorni entro cui doveva essere fissata l'udienza. Tuttavia, tale versione della norma è stata oggetto di critiche, perché secondo molti rischiava di compromettere il diritto di difesa del datore di lavoro. Nonostante il breve allungamento del termine, "rimane questo uno dei punti su cui si giocherà tutta l'effettività del nuovo processo breve, giacché una tempistica così stretta appare attualmente neppure immaginabile, stante il carico di lavoro dei magistrati incaricati del ruolo lavoristico e previdenziale"²²³.

All'udienza, come previsto dal comma 49 art. 1 della suddetta legge, "il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio, ai sensi dell'art. 421 del codice di procedura civile, e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda"²²⁴. Si tratta quindi di una fase in cui il giudice gode di ampia libertà per ciò che riguarda il contenuto delle richieste istruttorie²²⁵ e dove egli, non potendo scendere nel dettaglio della vicenda vista l'urgenza, effettua un accertamento sommario *fumus boni juris*, cioè una semplice verifica dell'esistenza del diritto rivendicato tramite il ricorso. Ciò significa che "il livello probatorio non potrà mai essere quello rigoroso del procedimento

²²³ P. Rausei, *La nuova Riforma del lavoro*, Ipsoa Indicialia, 2012.

²²⁴ Art. 1, co. 49° della Legge n. 92/2012.

²²⁵ Si riporta per comodità la norma. Art. 421 c.p.c. – Poteri istruttori del giudice: Il giudice indica alle parti in ogni momento le irregolarità degli atti e dei documenti che possono essere sanate assegnando un termine per provvedervi, salvo gli eventuali diritti quesiti. Può altresì disporre d'ufficio in qualsiasi momento l'ammissione di ogni mezzo di prova, anche fuori dei limiti stabiliti dal codice civile, ad eccezione del giuramento decisorio, nonché la richiesta di informazioni e osservazioni, sia scritte che orali, alle associazioni sindacali indicate dalle parti. Si osserva la disposizione del comma sesto dell'articolo 420. Dispone, su istanza di parte, l'accesso sul luogo di lavoro, purché necessario al fine dell'accertamento dei fatti, e dispone altresì, se ne ravvisa l'utilità, l'esame dei testimoni sul luogo stesso. Il giudice, ove lo ritenga necessario, può ordinare la comparizione, per interrogarle liberamente sui fatti della causa, anche di quelle persone che siano incapaci di testimoniare a norma dell'articolo 246 o a cui sia vietato a norma dell'articolo 247.

ordinario”²²⁶. In ogni caso l’omissione delle formalità non necessarie concessa dalla norma “dovrebbe intendersi piuttosto come invito all’accelerazione e semplificazione dell’istruttoria, ma non come ‘via libera’ alla possibilità di trascurare approfondimenti essenziali in vista dell’urgenza nel provvedere, tenuto altresì conto di come il provvedimento conclusivo [...] non è strutturalmente provvisorio, bensì ‘cova’ al proprio interno la vocazione al giudicato”²²⁷.

L’ordinanza di accoglimento o rigetto è immediatamente esecutiva e, come dispone il comma 50²²⁸ dell’art. 1 della Legge n. 92/2012, non è possibile revocarla né sospenderla sino alla pronuncia della sentenza che chiude la fase di opposizione.

3.2.3. – L’opposizione in Tribunale

La seconda fase del giudizio di primo grado si instaura con ricorso in opposizione all’ordinanza emessa dal giudice ed è regolata dai commi 51 – 57 dell’art. 1 della Legge n. 92/2012.

Innanzitutto il comma 51²²⁹ stabilisce che il ricorso deve essere redatto secondo le disposizioni dell’art. 414 c.p.c., più ampie e articolate rispetto a quanto

²²⁶ G. Primicerio, F. Potì, A. Marola, *Licenziamenti, Articolo 18, conciliazioni e rito speciale*, Maggioli Editore, 2012.

²²⁷ M. De Cristofaro e G. Gioia, *Il nuovo rito dei licenziamenti: l’anelito alla celerità per una tutela sostanziale dimidiata*, in www.judicium.it, 2012.

²²⁸ Si riporta per comodità la norma. Art. 1, co. 50° della Legge n. 92/2012: L’efficacia esecutiva del provvedimento di cui all’art. 1 c. 49 non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato ai sensi dei c. da 51 a 57.

²²⁹ Si riporta per comodità la norma. Art. 1, co. 51° della Legge n. 92/2012: Contro l’ordinanza di accoglimento o di rigetto di cui al comma 49 può essere proposta opposizione con ricorso contenente i requisiti di cui all’articolo 414 del codice di procedura civile, da depositare innanzi al tribunale che ha emesso il provvedimento opposto, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla notificazione dello stesso, o dalla comunicazione se anteriore. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi o siano svolte nei confronti di soggetti rispetto ai quali

previsto per la prima fase di tutela urgente, in quanto deve contenere anche l'esposizione dei fatti, i mezzi di prova e i documenti di cui il ricorrente intende avvalersi. Il ricorso deve essere depositato presso il Tribunale entro il termine perentorio di 30 giorni dalla notifica dell'ordinanza, perciò il mancato rispetto di tale scadenza comporta la decadenza dell'opposizione e rende definitiva la sentenza impugnata.

Anche in fase di opposizione non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui all'art. 1 comma 47, tuttavia è consentita, oltre all'aggiunta di domande fondate su fatti costitutivi identici, la partecipazione di un terzo cui "la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti"²³⁰. In altre parole, "la fase di opposizione non costituisce quindi un nuovo giudizio sul medesimo tema della decisione definito in sede sommaria, ma consente l'ampliamento del tema e l'ampliamento dell'ambito soggettivo del processo. Un ulteriore indizio del fatto che con l'opposizione si torna nell'alveo dell'ordinario giudizio di lavoro, è costituito dalla circostanza che l'udienza viene definita 'di discussione' "²³¹. Inoltre, anche i termini vengono allungati dovendo il giudice fissare l'udienza entro i sessanta giorni successivi al ricorso; il comma 52 poi dispone che "il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato, anche a mezzo di posta elettronica certificata, dall'opponente all'opposto almeno trenta giorni prima della data fissata per la sua costituzione"²³². Quest'ultimo deve costituirsi almeno dieci giorni prima dell'udienza e, nel caso in cui intenda "chiamare un terzo in causa deve, a pena di decadenza, farne dichiarazione nella

la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti. Il giudice fissa con decreto l'udienza di discussione non oltre i successivi sessanta giorni, assegnando all'opposto termine per costituirsi fino a dieci giorni prima dell'udienza.

²³⁰ Ibidem.

²³¹ P. Curzio, *Il nuovo rito per i licenziamenti*, in I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona", 2012.

²³² Art. 1, co. 52° della Legge n. 92/2012.

memoria difensiva”²³³. In questa circostanza il giudice “fissa una nuova udienza entro i successivi sessanta giorni, e dispone che siano notificati al terzo, ad opera delle parti, il provvedimento nonché il ricorso introduttivo e l’atto di costituzione dell’opposto, osservati i termini di cui al comma 52”²³⁴. Il terzo deve costituirsi almeno dieci giorni prima dell’udienza “depositando la propria memoria difensiva a norma del comma 53”²³⁵ e se risulta che la domanda non è fondata “su fatti costitutivi identici a quelli posti a base della domanda principale il giudice ne dispone la separazione”²³⁶.

Fino a questo punto quindi la seconda fase di opposizione è regolamentata in maniera analoga al rito del lavoro ordinario; tuttavia la fase istruttoria è la stessa prevista per la fase sommaria, meno che per una differenza: il giudice “procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione *ammissibili e rilevanti* richiesti dalle parti nonché disposti d’ufficio”²³⁷. Ciò significa che “l’istruttoria della fase di opposizione ha [...] un raggio di azione più ampio perché il criterio selettivo passa dalla indispensabilità alla rilevanza. Sotto il profilo istruttorio l’opposizione si propone come una fase di ampliamento e completamento dell’attività di acquisizione e formazione della prova. Lo si deduce dal fatto che nella fase sommaria non si determinano preclusioni, sicché non vi sono cesure tra le due fasi del giudizio di primo grado, e che in sede di opposizione il raggio di azione istruttoria è più ampio, perché i criteri di ammissione della prova si dilatano e anche perché il tema della decisione, come si è visto, può essere a sua volta ampliato, tanto sotto il profilo contenutistico che

²³³ Art. 1, co. 53° della Legge n. 92/2012.

²³⁴ Art. 1, co. 54° della Legge n. 92/2012.

²³⁵ Art. 1, co. 55° della Legge n. 92/2012.

²³⁶ Art. 1, co. 56° della Legge n. 92/2012.

²³⁷ Art. 1, co. 57° della Legge n. 92/2012.

soggettivo”²³⁸. Il giudice inoltre può concedere alle parti “il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell’udienza di discussione”²³⁹.

Entro dieci giorni dallo svolgimento di quest’ultima la sentenza di rigetto o di accoglimento deve essere depositata in cancelleria. Essa è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l’iscrizione dell’ipoteca giudiziale.

3.2.4. – Il reclamo in Corte d’Appello

La sentenza di primo grado può essere oggetto di reclamo davanti alla Corte d’Appello entro il termine perentorio di “trenta giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore”²⁴⁰, trascorsi i quali la decisione del giudice di accoglimento o rigetto del ricorso in opposizione diventa definitiva. Le parti non possono produrre nuovi mezzi di prova o documenti “salvo che il collegio, anche d’ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione ovvero la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile”²⁴¹.

La Corte d’Appello, secondo quanto stabilito dal comma 60 dell’art. 1 della Legge n. 92/2012, fissa con decreto l’udienza nei successivi sessanta giorni al deposito del ricorso e, per quanto riguarda la costituzione del convenuto in giudizio e il deposito della memoria difensiva, il legislatore richiama i commi 51,52 e 53 del medesimo articolo. È possibile che la Corte d’Appello, qualora sussistano gravi motivi, ritenga necessario “sospendere l’efficacia della sentenza reclamata”²⁴².

²³⁸ P. Curzio, *Il nuovo rito per i licenziamenti*, in I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 2012.

²³⁹ Art. 1, co. 57° della Legge n. 92/2012.

²⁴⁰ Art. 1, co. 58° della Legge n. 92/2012.

²⁴¹ Art. 1, co. 59° della Legge n. 92/2012.

²⁴² Art. 1, co. 60° della Legge n. 92/2012.

Una volta terminata la fase istruttoria, che si svolge nella stessa formula descritta nel precedente paragrafo, la Corte decide con sentenza che “deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall’udienza di discussione”²⁴³.

Peculiare è l’utilizzo da parte del legislatore del termine ‘reclamo’: “questo gravame, [...], è nella sostanza un appello e [...] per tutti i profili non regolati dalle scarse disposizioni specifiche, varrà la disciplina dell’appello nel rito del lavoro, che del resto più comprovatamente realizza il mix tra celerità ed affidabilità tra i riti modello del d.lgs. n. 150 del 2011, oltre ad essere il più vicino per materia”²⁴⁴. Anche secondo De Angelis (2012) “la previsione del divieto dei *novae* in sede istruttoria stabilita dall’art. 1, 59° co., che ricalca la attuale normativa dell’appello quale letta dalla consolidata giurisprudenza di legittimità, la mancanza di riferimenti normativi necessari per regolamentare alcuni aspetti del giudizio (rinunce, mancata comparsa delle parti, appello incidentale, etc.), nonché la *ratio* di celerità di cui si è detto facciano ritenere che il reclamo in questione abbia natura di impugnazione in senso stretto e quindi soggetto agli artt. 323 ss. C.p.c. e alle regole dell’appello di lavoro”²⁴⁵.

3.2.5. – Il ricorso per Cassazione

Contro la sentenza della Corte d’Appello è ammesso ricorso in Cassazione che deve essere proposto “a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se anteriore. La sospensione dell’efficacia della sentenza deve essere chiesta alla Corte d’Appello, che

²⁴³ Ibidem.

²⁴⁴ C. Consolo, D. Rizzardo, *Vere o presunte novità, sostanziali e processuali, sui licenziamenti individuali*, in Il Corriere giuridico n. 6/2012, IPSOA Editore.

²⁴⁵ L. De Angelis, *Art. 18 dello Statuto dei lavoratori e processo: prime considerazioni*, in I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 2012.

provvede a norma del comma 60²⁴⁶. Nel caso in cui manchi la comunicazione o la notifica della sentenza il termine viene aumentato a sei mesi dalla pubblicazione della sentenza.

Non vengono dettate regole specifiche per quanto riguarda il procedimento, quindi si ritengono valide le norme dettate agli artt. 360 ss. del codice di procedura civile.

La Corte di Cassazione “fissa l’udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso”²⁴⁷ e, al contrario dei gradi precedenti, non è previsto un termine per il deposito della sentenza.

3.3– Il nuovo rito: una soluzione a “costo zero”

Prevedere attraverso la riforma “Fornero” una nuova disciplina dei licenziamenti senza occuparsi della questione della lunghezza dei processi sarebbe stato illogico e dannoso sia per le imprese che per i lavoratori. La domanda da porsi è se il tentativo di farlo attraverso l’istituzione del rito speciale potrà rivelarsi valido e efficace. In proposito, sono sorti molti dubbi visto che i giudici del lavoro anche prima dell’introduzione del rito speciale cercavano comunque di adottare “una corsia preferenziale per i licenziamenti, le cui controversie normalmente si concludevano nell’arco di 1-2 anni, a seconda dell’attività istruttoria, più o meno complessa, da svolgere”²⁴⁸, oltre al fatto che il codice di procedura civile prevede già la possibilità di proporre un ricorso d’urgenza (art. 700 c.p.c.²⁴⁹) che è possibile applicare al processo del lavoro e che

²⁴⁶ Art. 1, co. 62° della Legge n. 92/2012.

²⁴⁷ Art. 1, co. 63° della Legge n. 92/2012.

²⁴⁸ G. Primicerio, F. Potì, A. Marola, *Licenziamenti, Articolo 18, conciliazioni e rito speciale*, Maggioli Editore, 2012.

²⁴⁹ Si riporta per comodità la norma. Art. 700 c.p.c.: Fuori dei casi regolati nelle precedenti sezioni di questo capo, chi ha fondato motivo di temere che durante il tempo occorrente per far valere il suo diritto in via ordinaria, questo sia minacciato da un pregiudizio imminente e irreparabile,

può durare anche solo un paio di mesi. Inoltre, “il procedimento introdotto con questo rito speciale prevede, è vero, dei termini ristretti per la fissazione della prima udienza, ma non delle successive, e di certo non un limite di durata entro il quale va completata ogni fase di giudizio: sicché dipenderà pur sempre dalla discrezionalità del giudice la scansione della tempistica processuale al fine della definizione della causa entro tempi ragionevoli, sempre però compatibilmente con il carico di lavoro del singolo magistrato. [...] Quindi, anziché introdurre l’ennesimo rito speciale, in aggiunta a quello – anch’esso speciale – del lavoro e complicare ulteriormente l’attività difensiva, mediante la sovrapposizione di riti e procedure, se non, sotto vari aspetti [...] comprimerla, forse sarebbe stato più opportuno adottare interventi correttivi dell’organizzazione giudiziaria. Ovvero: aumentare gli organici della magistratura e del personale amministrativo, ottimizzare il funzionamento del sistema giudiziario e rendere più efficiente il processo telematico per far funzionare norme già esistenti e sperimentate da ormai 40 anni”²⁵⁰. Ma tutto ciò ovviamente avrebbe richiesto un costo molto maggiore.

può chiedere con ricorso al giudice i provvedimenti d’urgenza, che appaiono, secondo le circostanze, più idonei ad assicurare provvisoriamente gli effetti della decisione sul merito”.

²⁵⁰ G. Primicerio, F. Potì, A. Marola, *Licenziamenti, Articolo 18, conciliazioni e rito speciale*, Maggioli Editore, 2012.

Per quanto attiene il rilancio di conciliazione e arbitrato fare riferimento alla relazione “Certificazione dei contratti di lavoro e nuovo processo del lavoro: quali contatti e quante diffidenze?”, intervento di G. Zilio Grandi al convegno del Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro “Domenico Napoletano”, Genova 9-13 maggio 2013, in corso di pubblicazione in www.csm.it.

Considerazioni finali

La riforma “Fornero” è stata per lungo tempo al centro di un intenso e controverso dibattito sia nei mesi precedenti all’entrata in vigore della Legge n. 92/2012 che in quelli successivi. Forti critiche hanno accompagnato l’iter di formazione del testo di riforma con l’intento di osteggiare o quanto meno attenuare ogni tentativo di manomissione dell’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Il risultato è stato un provvedimento che ovviamente non ha voluto abrogare la tutela reale e la cui portata si è rivelata modesta rispetto al disegno originario, tanto da sembrare più un compromesso politico che un vero e proprio intervento riformatore. La reintegrazione, che continua in ogni caso ad operare per le violazioni più gravi come ad esempio i licenziamenti nulli perché (tra l’altro) discriminatori, viene alternata al risarcimento del danno ed è affidata alla decisione del giudice, il quale effettua una valutazione discrezionale priva di parametri oggettivi circa la sussistenza o meno dei fatti addebitati e la gravità degli stessi. Di conseguenza il costo della causa di lavoro per il datore rimane incerto, così da inibire il valore innovativo che la riforma avrebbe dovuto apportare alle imprese che si aspettavano un cambiamento certamente più vantaggioso. A ciò si aggiunge una struttura della norma non priva di questioni interpretative da risolvere: essa infatti presenta alcuni difetti di funzionalità che si prestano a diverse interpretazioni, causando problemi applicativi che solamente il corso della giurisprudenza aiuterà a chiarire.

In questa sede non si vuole prendere una posizione circa l’efficacia o meno della riforma perché è ancora presto per formulare un bilancio. Il testo normativo stesso prevede peraltro al suo interno uno specifico monitoraggio dell’andamento degli effetti delle misure introdotte, basato sulle rilevazioni

fornite dall'Istituto nazionale di statistica (Istat) e altri soggetti del sistema statistico nazionale (Sistan). Con riferimento agli esiti delle valutazioni il Governo è disposto a correggere il provvedimento, conscio quindi delle problematiche dell'assetto normativo della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

Appendice

Estratto della Legge 28 giugno 2012, n. 92

Art. 1

Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore

1. La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare:

a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro;

b) valorizzando l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;

c) ridistribuendo in modo più equo le tutele dell'impiego, da un lato contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali; dall'altro adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento, con previsione altresì di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie;

d) rendendo più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone;

e) contrastando usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti;

f) promuovendo una maggiore inclusione delle donne nella vita economica;

g) favorendo nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro;

h) promuovendo modalità partecipative di relazioni industriali in conformità agli indirizzi assunti in sede europea, al fine di migliorare il processo competitivo delle imprese.

2. Al fine di monitorare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure di cui alla presente legge e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le altre istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione basato su dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e da altri soggetti del

Sistema statistico nazionale (Sistan). Al sistema concorrono altresì le parti sociali attraverso la partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori.

3. Il sistema di cui al comma 2 assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini microeconomici e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità di cui al comma 1. Il sistema assicura altresì elementi conoscitivi sull'andamento dell'occupazione femminile, rilevando, in particolare, la corrispondenza dei livelli retributivi al principio di parità di trattamento. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione di cui ai commi da 2 a 6 sono desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti dalla presente legge, anche alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali.

4. Allo scopo di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendenti della riforma, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e l'ISTAT organizzano delle banche dati informatizzate anonime, rendendole disponibili, a scopo di ricerca scientifica, a gruppi di ricerca collegati a università, enti di ricerca o enti che hanno anche finalità di ricerca italiani ed esteri. I risultati delle ricerche condotte mediante l'utilizzo delle banche dati sono resi pubblici e comunicati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

5. Le banche dati di cui al comma 4 contengono i dati individuali anonimi, relativi ad età, genere, area di residenza, periodi di fruizione degli ammortizzatori sociali con relativa durata ed importi corrisposti, periodi lavorativi e retribuzione spettante, stato di disoccupazione, politiche attive e di attivazione ricevute ed eventuali altre informazioni utili ai fini dell'analisi di impatto e del monitoraggio.

6. L'attuazione delle disposizioni dei commi da 1 a 5 non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ed è effettuata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.

7. Le disposizioni della presente legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in coerenza con quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo. Restano ferme le previsioni di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo.

8. Al fine dell'applicazione del comma 7 il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

9. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, il comma 01 è sostituito dal seguente:

«01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»;

b) all'articolo 1, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto

nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva»;

c) all'articolo 1, comma 2, le parole: «le ragioni di cui al comma 1» sono sostituite dalle seguenti: «le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non Operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo»;

d) all'articolo 4, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

«2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non può essere oggetto di proroga»;

e) all'articolo 5, comma 2, le parole: «oltre il ventesimo giorno» sono sostituite dalle seguenti: «oltre il trentesimo giorno» e le parole: «oltre il trentesimo giorno» sono sostituite dalle seguenti: «oltre il cinquantesimo giorno»;

f) all'articolo 5, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

«2-bis. Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione»;

g) all'articolo 5, comma 3, le parole: «dieci giorni» sono sostituite dalle seguenti: «sessanta giorni» e le parole: «venti giorni» sono sostituite dalle seguenti: «novanta giorni»;

h) all'articolo 5, comma 3, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività ; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente,

operano le riduzioni ivi previste»;

i) all'articolo 5, comma 4-bis, al primo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «; ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato».

10. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 13, comma 1, lettera a), sono soppresse le parole da: «in deroga» fino a: «ma»;

b) al comma 4 dell'articolo 20, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «E' fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368»;

c) all'articolo 23, il comma 2 è abrogato.

11. All'articolo 32, comma 3, della legge 4 novembre 2010, n. 183, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni. Laddove si faccia questione della Nullità del termine apposto al contratto, il termine di cui al primo comma del predetto articolo 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in centoventi giorni, mentre il termine di cui al primo periodo del secondo comma del medesimo articolo 6 è fissato in centottanta giorni»;

b) la lettera d) è abrogata.

12. Le disposizioni di cui al comma 3, lettera a), dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, come sostituita dal comma 11 del presente articolo, si applicano in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013.

13. La disposizione di cui al comma 5 dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

14. Gli articoli 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono abrogati.

15. Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate ai sensi del comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

16. All'articolo 2 del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo la lettera a) è inserita la seguente:

«a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5»;

b) al comma 1, lettera m), primo periodo, le parole: «2118 del codice civile» sono sostituite dalle seguenti: «2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la

disciplina del contratto di apprendistato»;

c) il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443»;

d) dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

«3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.

3-ter. Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità ».

17. All'articolo 4, comma 2, del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, le parole: «per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento» sono sostituite dalle seguenti: «per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento».

18. La disposizione di cui all'articolo 2, comma 3, del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, come sostituito dal comma 16, lettera c), del presente articolo, si applica esclusivamente con riferimento alle assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2013. Alle assunzioni con decorrenza anteriore alla predetta data continua ad applicarsi l'articolo 2, comma 3, del predetto testo unico di cui al decreto legislativo n. 167 del 2011, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della presente legge.

19. Per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della presente legge, la percentuale di cui al primo periodo del comma 3-bis dell'articolo 2 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, introdotto dal comma 16, lettera d), del presente articolo, è fissata nella misura

del 30 per cento.

20. All'articolo 3 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 7, dopo il numero 3) è aggiunto il seguente:

«3-bis) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma»;

b) al comma 9 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Fermo restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del comma 7, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 12-bis del presente decreto ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso».

21. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 34:

1) al comma 1, le parole: «ai sensi dell'articolo 37» sono soppresse;

2) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età »;

b) all'articolo 35 è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«3-bis. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ' ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124»;

c) l'articolo 37 è abrogato.

22. I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

23. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 dell'articolo 61 è sostituito dal seguente:

«1. Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto

sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»;

b) al comma 1 dell'articolo 62, la lettera b) è sostituita dalla seguente:

«b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire»;

c) l'articolo 63 è sostituito dal seguente:

«Art. 63 (Corrispettivo) - 1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

2. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto»;

d) al comma 1 dell'articolo 67, le parole: «o del programma o della fase di esso» sono soppresse;

e) il comma 2 dell'articolo 67 è sostituito dal seguente:

«2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro»;

f) all'articolo 68, comma 1, e all'articolo 69, commi 1 e 3, le parole: «, programma di lavoro o fase di esso» sono soppresse;

g) al comma 2 dell'articolo 69 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

24. L'articolo 69, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del

rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

25. Le disposizioni di cui ai commi 23 e 24 si applicano ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

26. Al capo I del titolo VII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo l'articolo 69 è aggiunto il seguente:

«Art. 69-bis (Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo). - 1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare;

b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;

b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

3. La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali.

4. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina di cui al presente capo, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1, si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

5. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'INPS ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente».

27. La disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, di cui al primo periodo del comma 3 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del capo I del titolo VII del medesimo decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per se' a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII.

28. All'articolo 2549 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«Qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato».

29. Sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della presente legge, siano stati certificati ai sensi degli articoli 75 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

30. I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'articolo 2552 del codice civile, si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La predetta presunzione si applica, altresì, qualora l'apporto di lavoro non presenti i requisiti di cui all'articolo 69-bis, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, introdotto dal comma 26 del presente articolo.

31. All'articolo 86 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il comma 2 è abrogato.

32. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 70 è sostituito dal seguente:

«Art. 70 (Definizione e campo di applicazione). - 1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:

a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale

effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

3. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.

4. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 72 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno»;

b) all'articolo 72, comma 1, dopo le parole: «carnet di buoni» sono inserite le seguenti: «orari, numerati progressivamente e datati,» e dopo le parole: «periodicamente aggiornato» sono aggiunte le seguenti: «, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali»;

c) all'articolo 72, comma 4, dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: «La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali è rideterminata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS».

33. Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, di cui all'articolo 72 del decreto legislativo n. 276 del 2003, già richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

34. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo e le regioni concludono in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri:

a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;

b) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;

c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;

d) riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

35. In ogni caso, la mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera d) del comma 34 comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

36. Dall'applicazione dei commi 34 e 35 non devono derivare nuovi o

maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

37. Il comma 2 dell'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

«2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato».

38. Al secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, la parola: «duecentosettanta» è sostituita dalla seguente: «centottanta».

39. Il termine di cui all'articolo 6, secondo comma, primo periodo, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 38 del presente articolo, si applica in relazione ai licenziamenti intimati dopo la data di entrata in vigore della presente legge.

40. L'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

«Art. 7. - 1. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

3. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

6. La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 10 settembre 2003,

n. 276.

8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni».

41. Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

42. All'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la rubrica è sostituita dalla seguente: «Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo»;

b) i commi dal primo al sesto sono sostituiti dai seguenti:

«Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto

percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica

motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni

finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo»;

c) all'ultimo comma, le parole: «al quarto comma» sono sostituite dalle seguenti: «all'undicesimo comma».

43. All'articolo 30, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «L'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto».

44. All'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, al secondo periodo, la parola: «Contestualmente» è sostituita dalle seguenti: «Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi».

45. All'articolo 4, comma 12, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo».

46. All'articolo 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, il comma 3 È sostituito dal seguente:

«3. Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni».

47. Le disposizioni dei commi da 48 a 68 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

48. La domanda avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento di cui al comma 47 si propone con ricorso al tribunale in funzione di giudice del lavoro. Il ricorso deve avere i requisiti di cui all'articolo 125 del codice di procedura civile. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi. A seguito della presentazione del ricorso il giudice fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti. L'udienza deve essere fissata non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso. Il giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a venticinque giorni prima dell'udienza, nonché un termine, non inferiore a cinque giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente. La notificazione è a cura del ricorrente, anche a mezzo di posta elettronica certificata. Qualora dalle parti siano prodotti documenti, essi devono essere depositati presso la cancelleria in duplice copia.

49. Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non

essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio, ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

50. L'efficacia esecutiva del provvedimento di cui al comma 49 non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato ai sensi dei commi da 51 a 57.

51. Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto di cui al comma 49 può essere proposta opposizione con ricorso contenente i requisiti di cui all'articolo 414 del codice di procedura civile, da depositare innanzi al tribunale che ha emesso il provvedimento opposto, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla notificazione dello stesso, o dalla comunicazione se anteriore. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi o siano svolte nei confronti di soggetti rispetto ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti. Il giudice fissa con decreto l'udienza di discussione non oltre i successivi sessanta giorni, assegnando all'opposto termine per costituirsi fino a dieci giorni prima dell'udienza.

52. Il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato, anche a mezzo di posta elettronica certificata, dall'opponente all'opposto almeno trenta giorni prima della data fissata per la sua costituzione.

53. L'opposto deve costituirsi mediante deposito in cancelleria di memoria difensiva a norma e con le decadenze di cui all'articolo 416 del codice di procedura civile. Se l'opposto intende chiamare un terzo in causa deve, a pena di decadenza, farne dichiarazione nella memoria difensiva.

54. Nel caso di chiamata in causa a norma degli articoli 102, secondo comma, 106 e 107 del codice di procedura civile, il giudice fissa una nuova udienza entro i successivi sessanta giorni, e dispone che siano notificati al terzo, ad opera delle parti, il provvedimento nonché il ricorso introduttivo e l'atto di costituzione dell'opposto, osservati i termini di cui al comma 52.

55. Il terzo chiamato deve costituirsi non meno di dieci giorni prima dell'udienza fissata, depositando la propria memoria a norma del comma 53.

56. Quando la causa relativa alla domanda riconvenzionale non è fondata su fatti costitutivi identici a quelli posti a base della domanda principale il giudice ne dispone la separazione.

57. All'udienza, il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, ai sensi dall'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione. La sentenza è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

58. Contro la sentenza che decide sul ricorso è ammesso reclamo davanti alla corte d'appello. Il reclamo si propone con ricorso da depositare, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore.

59. Non sono ammessi nuovi mezzi di prova o documenti, salvo che il collegio, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione ovvero la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile.

60. La corte d'appello fissa con decreto l'udienza di discussione nei successivi sessanta giorni e si applicano i termini previsti dai commi 51, 52 e 53. Alla prima udienza, la corte può sospendere l'efficacia della sentenza reclamata se ricorrono gravi motivi. La corte d'appello, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione.

61. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile.

62. Il ricorso per cassazione contro la sentenza deve essere proposto, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se anteriore. La sospensione dell'efficacia della sentenza deve essere chiesta alla corte d'appello, che provvede a norma del comma 60.

63. La Corte fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso.

64. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile.

65. Alla trattazione delle controversie regolate dai commi da 47 a 64 devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.

66. I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui al comma 65.

67. I commi da 47 a 66 si applicano alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

68. I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui al comma 67.

69. Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 47 a 68 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ovvero minori entrate.

Bibliografia

P. Alleva, *Punti critici della riforma del mercato del lavoro in tema di flessibilità in entrata e in uscita. Interventi indispensabili*, in www.dirittisocialiecittadinanza.org, 2012

G. Amoroso, V. Di Cerbo, A. Maresca, *Diritto del lavoro: lo statuto dei lavoratori e la disciplina dei licenziamenti*, Giuffrè Editore, 2001.

F. Barbieri, *Lavoro, 600 cause a giudice: rischio-ingorgo in tribunale*, in *Il Sole 24 Ore* del 4 aprile 2012

A. Bellavista, A. Garilli, *Il superamento del dualismo nel mercato del lavoro: veri e falsi problemi*, in www.dirittisocialiecittadinanza.org, 2012

D. Borghesi, *Licenziamenti: tentativo di conciliazione e procedimento speciale*, in *Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012)*, supplemento a *Diritto & Pratica del lavoro* n. 33 del 15 settembre 2012, IPSOA Editore

R. Caponi, *La corsia preferenziale per alcune cause di lavoro rallenta le altre in assenza delle adeguate risorse*, in *Il Sole 24 Ore* del 18 aprile 2012

R. Caponi, *Rito processuale veloce per le controversie in tema di licenziamento*, in www.judicium.it, 2012

F. Carinci, *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza* n. 6/2012, IPSOA Editore

F. Carinci, *Il legislatore e il giudice: l'imprevedente innovatore ed il prudente conservatore*, in *Argomenti di diritto del lavoro* n. 4-5/2012, CEDAM

F. Carinci, *"Provaci ancora, Sam": ripartendo dall'art. 18 dello Statuto*, in *I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, n. 138/2012

B. Caruso, *Per un ragionevole, e apparentemente paradossale, compromesso sull'art. 18: riformarlo senza cambiarlo*, in *I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, n. 140/2012

C. Cester, *Il progetto di riforma della disciplina dei licenziamenti: prime riflessioni*, in *Argomenti di diritto del lavoro* n. 3/2012, CEDAM

C. Cester, *Licenziamenti: la metamorfosi della tutela reale*, in *Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012)*, supplemento a *Diritto & Pratica del lavoro* n. 33 del 15 settembre 2012, IPSOA Editore

Commissione delle Comunità Europee, *Libro Verde. Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, Bruxelles, 22 novembre 2006

Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni. Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*, Bruxelles, 27 giugno 2007

C. Consolo, D. Rizzardo, *Vere o presunte novità, sostanziali e processuali, sui licenziamenti individuali*, in *Il Corriere giuridico* n. 6/2012, IPSOA Editore

P. Curzio, *Il nuovo rito per i licenziamenti*, in *I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, n. 158/2012

C. D'Agostino, A. Marano, M. Solombrino, *La disciplina dei licenziamenti – Dopo la Riforma Fornero*, Edizioni Giuridiche Simone, 2012

L. De Angelis, *Art. 18 dello Statuto dei lavoratori e processo: prime considerazioni*, in *I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, n. 152/2012

M. De Cristofaro e G. Gioia, *Il nuovo rito dei licenziamenti: l'anelito alla celerità per una tutela sostanziale dimidiata*, in www.judicium.it, 2012

M. De Luca, *Riforma della tutela reale contro i licenziamenti al tempo delle larghe intese: riflessioni su un compromesso necessario*, in *I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, n. 164/2012

E. Ghera, *Diritto del lavoro*, Cacucci, 2011

M. Grandi, *Il diritto del lavoro europeo. Le Sfide del XXI Secolo*, in *Diritto delle Relazioni Industriali* n. 4/2007, Giuffrè Editore

A. Ichino, P. Pinotti, *La roulette russa dell'articolo 18*, in www.lavoce.info, 3 marzo 2012

P. Ichino, *La riforma dei licenziamenti e i diritti fondamentali dei lavoratori*, relazione al convegno del Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro "Domenico Napoletano", Pescara 11 maggio 2012

P. Ichino, *Legge Fornero: ragioni e genesi di una riforma*, in *Sviluppo&Organizzazione* n. 250/2012, ESTE

F. Liso, *Articolo 18: un tabù?*, in *NelMerito* del 27 gennaio 2012

M. Magnani, *La riforma del mercato del lavoro*, intervento al seminario "La riforma del mercato del lavoro", Roma 13 aprile 2012

S. Magrini, *Quer pasticciaccio brutto (dell'art. 18)*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro* n. 3/2012, CEDAM

M. Malizia, *Profili interpretativi ed applicativi della direttiva comunitaria sul lavoro a tempo determinato nei principali ordinamenti europei*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro* n. 11/2011, IL SOLE 24 ORE

M. Marazza, *L'art. 18, nuovo testo, dello Statuto dei Lavoratori*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 1/2012, CEDAM

A. Maresca, *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori*, in *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, n. 2/2012

P. Martello, *Cause di lavoro, la giustizia virtuosa*, in www.lavoce.info, 9 marzo 2012

O. Mazzotta, *I licenziamenti*, Giuffrè Editore, 1999

O. Mazzotta, *I molti nodi irrisolti nel nuovo art. 18 dello Statuto dei lavoratori*, in *I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, n. 159/2012

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Comunicato stampa: La riforma del mercato del lavoro è legge*, 27 giugno 2012

M. Papaleoni, *Licenziamento per giusta causa o motivo*, CEDAM, 1998

M. Persiani, G. Proia, *Diritto del Lavoro*, CEDAM, 2008

A. Perulli, *Fatto e valutazione giuridica del fatto della nuova disciplina dell'art. 18 St. Lav. Ratio ed aporie dei concetti normativi*, in *Argomenti di diritto del lavoro* n. 4-5/2012, CEDAM

C. Ponterio, R. Rivero, *Articolo 18: c'è una sola strada*, in www.lavoce.info, 8 marzo 2012

G. Primicerio, F. Potì, A. Marola, *Licenziamenti, Articolo 18, conciliazioni e rito speciale*, Maggioli Editore, 2012

P. Rausei, *La nuova Riforma del lavoro*, IPSOA Indicialia, 2012

M. Roccella, *Manuale del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, 2010

F. Rotondi, *Licenziamento illegittimo e conseguenze*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 31/2012, IPSOA Editore

F. Rotondi, *Licenziamento per giusta causa e giustificato motivo*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 27/2012, IPSOA Editore

F. Rotondi, *Licenziamento per giustificato motivo oggettivo/economico*, in *Diritto e pratica del lavoro* n. 28/2012, IPSOA Editore

V. Speciale, *La riforma del licenziamento individuale tra diritto ed economia*, Relazione al Convegno del Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro "Domenico Napoletano", Pescara, 11 maggio 2012

M. Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo*, CEDAM, 2012

M. Tremolada, *Il licenziamento disciplinare nell'art. 18 St. Lav.*, in *Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012)*, supplemento a *Diritto & Pratica del lavoro* n. 33 del 15 settembre 2012, IPSOA Editore

T. Treu, *Riequilibrio delle tutele e flexicurity*, in *La nuova Riforma del Lavoro*, Giuffrè Editore, 2012

P. Tullini, *Questione interpretative in tema di giusta causa*, in *Diritto Processuale Civile*, CEDAM, 1988

A. Veltri, *L'obbligo di repêchage nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo alla luce della Riforma Fornero*, in www.bollettinoadapt.it, 12 febbraio 2013

G. Zilio Grandi, *Certificazione dei contratti di lavoro e nuovo processo del lavoro: quali contratti e quante differenze?*, al convegno del Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro "Domenico Napoletano", Genova 11 maggio 2013

G. Zilio Grandi, *La riforma dei licenziamenti: opportunità perse e risultati ottenibili... la parola al Giudice*, in *Lavoro: una riforma a metà del guado. Prime osservazioni sul DDL n. 3249/2012. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Adapt Labour Studies e-Book series 1/2012

L. Zoppoli, *La flexicurity dell'Unione europea: appunti per la riforma del mercato del lavoro in Italia*, in *I Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, n. 141/2012

Siti internet consultati:

www.adapt.it

www.aidlass.it

www.bollettinoadapt.it

www.csm.it

www.di-elle.it

www.dirittisocialiecittadinanza.org

www.dirittoegiustizia.it

www.diritto24.ilsole24ore.com

www.eguaglianzaeliberta.it

www.eur-lex.europa.eu

www.ilsole24ore.com

www.judicium.it

www.lavoce.info

www.lavoro.gov.it

www.lex.unict.it

www.nelmerito.com

www.pietroichino.it

www.repubblica.it

www.wikilabour.it

RINGRAZIAMENTI

Un primo ringraziamento va innanzitutto al Prof. Zilio Grandi che fin dall'inizio ha saputo guidarmi con pazienza e grande disponibilità nella stesura di questa tesi.

Ringrazio i miei genitori, Ernesto e Diva, che in questo lungo percorso scolastico hanno sempre creduto nelle mie capacità, oltre che incoraggiato e rimproverato quando ce n'è stato bisogno. Senza il vostro sostegno non sarei riuscita ad arrivare a questo traguardo. Un ringraziamento a mio fratello Nicola, alle mie sorelle Valentina e Stefania e a mio cognato Alessandro per avermi aiutato, dato buoni consigli ed essere stati un esempio per me che sono cresciuta con i valori che mi avete trasmesso. Ringrazio le mie nipotine che sono la mia gioia più grande. Federica per avermi fatto compagnia disegnando, giocando e facendo intense conversazioni tutte le mattine seduta in scrivania accanto a me, grazie per tutte le volte che mi hai fatto ridere di gusto allietando la stesura di queste pagine. Isabella per tutto l'affetto che ci lega e tutti i momenti felici che porti nella mia vita, per permettermi di crescere insieme e insegnarmi molte cose. Martina per tutte le volte che mi rendi orgogliosa di te, per l'impegno che metti nelle tue piccole sfide quotidiane e per i bei momenti che passiamo tutte assieme.

Un ringraziamento alle mie amiche Marta e Alessia per il legame speciale e profondo che abbiamo coltivato in questi anni. Non potrei mai rinunciare alle nostre serate speciali passate a ridere e a parlare, a consolarci e sostenerci nei momenti difficili. Siete un punto di riferimento importante e io ci sarò sempre per voi.

Ringrazio le mie amiche storiche Federica, Tania e Valentina che fin dall'asilo sono sempre presenti. Anche se in certi periodi i numerosi impegni di ciascuna ci tengono lontane, ogni volta che ci ritroviamo sembra sia passato solo un giorno dall'ultima volta.

Ringrazio le mie colleghe di lavoro che negli anni sono diventate delle amiche stupende. Marzia per avermi aiutato a superare un momento difficile e per tutte le serate divertenti che passiamo insieme. Desirèe per condividere con me gli attimi di panico, ma anche le piccole soddisfazioni lavorative e personali.

Grazie alle mie compagne di avventure estive (e non solo) Elena, Maila e Alice per il grande affetto che ci lega e che sta crescendo sempre di più. Non riesco ad immaginare vacanze migliori senza questo gruppo fantastico.

Ringrazio i miei colleghi di università per tutti i momenti di ansia, gioia, impegno condivisi assieme. Sono stati anni faticosi, ma fortunatamente ho conosciuto delle persone speciali sempre disponibili al confronto e a sostenersi a vicenda.

Un ringraziamento ai miei amici "padovani" Ambra, Chiara, Giorgia, Michele, Alex, Valentina. Grazie per questo anno magnifico, per avermi accolto e fatto sentire parte del gruppo come se ci conoscessimo da una vita. In particolare grazie a Silvia che, oltre a condividere con me i momenti spensierati e felici, è riuscita a sopportarmi in questi mesi di paranoie e ad aiutarmi con serenità ad affrontare anche le sfide più difficili, grazie di cuore.