

# LUISS



Dipartimento  
di Giurisprudenza

Cattedra di Diritto del lavoro

La disciplina del licenziamento nel decreto legislativo 23/2015 alla luce delle modifiche normative e delle sentenze della Corte costituzionale.

Prof. Fiorillo Luigi

---

RELATORE

Prof. Fabozzi Raffaele

---

CORRELATORE

De Conno Fabiana  
Matr.139333

---

CANDIDATO

Anno Accademico 2020/2021

Fabiana De Conno

N. Matricola 139333

**“La disciplina del licenziamento nel decreto legislativo 23/2015 alla luce delle modifiche normative e delle sentenze della Corte costituzionale”**

## **INDICE**

### **INTRODUZIONE**

## **CAPITOLO I: LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

1. Il recesso di una delle parti del rapporto di lavoro
  - 1.1 Le dimissioni del lavoratore
  - 1.2 Il licenziamento individuale
2. Il licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo
3. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo
4. Il licenziamento collettivo
5. La legge n. 604/1966
6. L'art. 18 dello Statuto dei lavoratori
  - 6.1 Il regime di tutela ante 2012
  - 6.2 La riforma Fornero e la disciplina differenziata

## **CAPITOLO II: LE NOVITA' DEL JOBS ACT E DEL D.lgs. 23/2015**

### 2. Introduzione al “Jobs Act”

2.1 La crisi economica in Italia

2.2 I relativi decreti di attuazione

2.3 L’obiettivo del legislatore

### 3. Contratto a tutele crescenti

3.1 I motivi della riforma

3.2 Campo di applicazione

### 4. L’illegittimità del licenziamento e le conseguenze sanzionatorie

4.1 Le diverse ipotesi di illegittimità

4.2 La tutela nel licenziamento discriminatorio, nullo e intimato  
in forma orale

4.3 La tutela nel licenziamento disciplinare

4.4 La tutela nel licenziamento ingiustificato

4.5 Il contratto a tutele crescenti nelle piccole imprese

5. La revoca del licenziamento e la nuova offerta conciliativa
6. La disciplina dei licenziamenti collettivi
7. Le modifiche apportate dal Decreto Dignità in materia di licenziamento

### **CAPITOLO III: LA PRONUNCIA DELLA CORTE COSTITUZIONALE NELLA SENTENZA N.194/2018**

3. Aspetti principali della pronuncia
4. Le motivazioni sottese alla sentenza
5. Gli effetti della sentenza

## **Introduzione**

Alla base della mia ricerca vi è l'analisi della disciplina del licenziamento nell'ambito del rapporto di lavoro alla luce delle modifiche normative intervenute a partire dal 2012 nel nostro ordinamento.

Ciò che mi ha spinto ad approfondire questo tema trova la propria fonte in una duplice motivazione: in primo luogo l'importanza centrale che assume l'istituto del licenziamento nel diritto del lavoro; in secondo luogo, l'interesse che lo stesso ha sempre rivestito nelle aule di giustizia, anche con l'intento di rafforzare la tutela nei confronti del lavoratore licenziato illegittimamente.

Occorre precisare che nel nostro ordinamento esistono due tipologie di licenziamento, che verranno trattate nel mio elaborato: la prima è rappresentata dai licenziamenti individuali che riguardano da un minimo di 1 ad un massimo di 4 lavoratori dipendenti contemporaneamente; la seconda tipologia è rappresentata dai licenziamenti collettivi che si verificano nel momento in cui un'azienda provvede a licenziare nell'arco di 120 giorni almeno 5 lavoratori svolgenti la propria attività all'interno del territorio di un'unica provincia.

L'obiettivo di questa tesi è illustrare le modificazioni intervenute nella regolamentazione dell'istituto ripercorrendo l'evoluzione normativa che la disciplina del licenziamento ha subito.

In questo contesto va certamente menzionata una delle leggi che ha apportato le maggiori novità e modifiche, ovverosia la legge del 28 giugno 2012 n.92 c.d. "Riforma Fornero".

La riforma è stata promulgata con l'obiettivo di accrescere l'occupazione secondo il modello europeo della "*flexicurity*", basato sull'alleggerimento delle tutele all'interno del rapporto di lavoro e sulla garanzia di maggiori tutele sul mercato. Essa interviene, in particolare, nell'ambito della flessibilità in entrata, con l'obiettivo di rendere più dinamico il mercato del lavoro soprattutto verso le fasce più marginalizzate come i giovani.

La stessa riforma, in materia di ammortizzatori sociali, riforma l'intero sistema in modo da garantire un ampliamento della copertura e rafforzare il legame tra strumenti di sostegno del reddito e politiche di attivazione, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori. In ultimo, la legge n.92/2012 interviene sulla flessibilità in uscita dal rapporto di lavoro, per rendere più adeguata al contesto economico la disciplina limitativa dei licenziamenti individuali con una riscrittura delle tutele individuate dall'art.18 dello Statuto dei lavoratori.

Successivamente, il nuovo Governo per fronteggiare la grave crisi occupazionale ha varato il c.d. “Jobs Act”, un’ulteriore riforma ad ampio raggio sociale.

Il presente elaborato, composto da tre capitoli, si pone l’obiettivo di riassumere quale sia ad oggi la disciplina applicabile ai rapporti di lavoro. In particolare, il primo capitolo è dedicato all’introduzione dell’istituto del licenziamento, con illustrazione delle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, ovverosia dimissioni e licenziamento. Nel dettaglio saranno analizzate le diverse tipologie di licenziamento, per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo e oggettivo ed i regimi di tutela cosiddetti “storici”, concludendo con la riforma Fornero.

Il secondo capitolo si incentra sul tema del c.d. Jobs Act e delle novità introdotte da quest’ultimo con i relativi decreti attuativi, illustrando la disciplina del contratto a tutele crescenti e, in maniera analitica, come sono intervenute le modifiche legali e che cosa hanno previsto.

Il terzo capitolo è interamente dedicato alla pronuncia della Corte costituzionale nella sentenza n.194/2018.

## CAPITOLO I

### LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO LAVORO

#### 1. Il recesso di una delle parti del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro può cessare per molteplici cause.

In particolare, la cessazione avviene con il recesso, atto unilaterale recettizio con cui si manifesta la volontà di porre fine, appunto, al rapporto di lavoro. Il recesso acquista efficacia nel momento in cui esso viene a conoscenza dell'altra parte, motivo per il quale è sufficiente la mera comunicazione. Ai sensi dell'art. 1334 c.c., infatti, non è prevista alcuna accettazione da parte del destinatario.

Il recesso assume una diversa denominazione a seconda della parte da cui esso proviene: se a recedere è il lavoratore, siamo di fronte all'atto delle dimissioni; se a recedere è, invece, il datore di lavoro, si parla, appunto, di licenziamento.

L'art. 2118 del Codice civile non contiene una distinzione tra le due fattispecie, limitandosi a regolare il recesso in modo unitario, come se licenziamento e dimissioni fossero *de facto* atti identici.

Nello specifico, il legislatore ha ritenuto di disciplinare il rapporto di lavoro come un semplice rapporto contrattuale e non come un contratto stipulato tra due soggetti con caratteristiche e condizioni socioeconomiche diverse: una parte contraente forte, il datore di lavoro, e una parte contraente debole, il lavoratore. L'art. 2118 c.c., pertanto, stabilisce il libero recesso da un contratto di lavoro a tempo indeterminato di entrambe le parti, senza obbligo di forma scritta, né di motivazione o di giustificazione, ma solamente con l'obbligo di dare un preavviso *“nel termine e nei modi stabiliti dagli usi o secondo equità”*.

L'istituto del preavviso risponde all'elementare esigenza di evitare che la parte non recedente si trovi all'improvviso di fronte alla rottura del contratto, rottura del contratto che porta a ovvie conseguenze: nel caso di dimissioni, di ricercare un sostituto nel mercato del lavoro; nel caso di licenziamento, invece, di permettere al prestatore di avere il tempo di procurarsi un'altra occupazione. Durante il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro continua normalmente con la conseguenza che le parti sono tenute ad osservare tutti gli obblighi ad esso connessi, con il lavoratore tenuto ad eseguire la prestazione e il datore obbligato a retribuirlo per la prestazione lavorativa effettuata.

L'art. 2118 c.c. stabilisce, altresì, che, in caso di mancato preavviso, incombe sulla parte recedente l'onere di versare all'altra un'indennità di

mancato preavviso, indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La finalità di tale previsione è quella di assicurare alla parte non recedente un risarcimento del danno corrispondente al mancato guadagno per il periodo in cui il contratto avrebbe dovuto avere esecuzione. Il terzo comma dell'art. 2118, inoltre, prevede che la stessa indennità è dovuta al datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del lavoratore.

In precedenza, il regime giuridico che regolava l'interruzione di un rapporto di lavoro era quello del c.d. *recesso ad nutum o a causale*, ovvero quel recesso letteralmente operato con un semplice cenno del capo, senza che il lavoratore ne ricevesse avviso, di fatto un recesso dal contratto senza alcuna ragionevole motivazione.

Il *recesso ad nutum*, proprio per l'assenza di ragionevole motivazione, costituisce un'eccezione nel nostro ordinamento; si tratta di ipotesi limitate che non prevedono nemmeno alcun tipo di formalità procedurale. In particolare, il datore può licenziare senza obbligo di motivazione, nei casi in cui è ancora consentito, solo se si tratta di contratti a tempo indeterminato.

Rientrano in quest'area solo i licenziamenti intimati nei confronti dei lavoratori domestici, così come espressamente previsto dall'art. 4 co. 1 della L. 108/1990, nonché il licenziamento intimato al lavoratore durante il periodo di prova, così come previsto dall'art. 10 della L. 604/1966, il licenziamento intimato nei confronti degli sportivi professionisti, previsto dall'art. 4 della L. 91/1981 e quello intimato nei confronti dei lavoratori ultrasessantenni in possesso di requisiti pensionistici, secondo l'art. 4 della L. 108/1990, per finire il licenziamento intimato nei confronti dei dirigenti.

### **1.1 Le dimissioni del lavoratore**

Le dimissioni sono un atto unilaterale del lavoratore con cui quest'ultimo comunica al proprio datore di lavoro che non intende più proseguire il rapporto di lavoro. Le dimissioni vengono solitamente presentate quando il dipendente trova un impiego a condizioni più favorevoli oppure quando per altre ragioni ritiene conclusa la propria esperienza professionale alle dipendenze di un terzo. A differenza di quanto avviene nel licenziamento, dove è il datore di lavoro ad interrompere unilateralmente il rapporto sulla base di ragioni che

giustificano tale interruzione, la decisione del lavoratore di dimettersi non necessita di alcuna motivazione e, quindi, non può essere sindacata. La normativa vigente, quindi, non richiede che le dimissioni siano supportate da ragionevoli giustificazioni.

Se è vero, però, che le dimissioni non vanno in alcun modo giustificate e che quindi il lavoratore può interrompere il rapporto di lavoro sulla base delle sue insindacabili valutazioni, è la stessa normativa vigente a richiedere che le dimissioni siano presentate dal lavoratore con un congruo preavviso, ai sensi dell'art.2118 c.c., se il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato. La *ratio* di tale previsione risiede nella volontà del legislatore di evitare situazioni di potenziale danno al datore di lavoro, motivo per cui non è consentito al lavoratore di interrompere il rapporto con decorrenza immediata. Non sempre, però, il preavviso è dovuto.

Nei casi in cui il datore di lavoro ha tenuto comportamenti talmente gravi da pregiudicare la prosecuzione del rapporto con il lavoratore, a quest'ultimo è riconosciuto il diritto di presentare le proprie dimissioni con effetto immediato. Si tratta delle cd. *dimissioni per giusta causa* ed è la modalità con cui vengono sanzionate violazioni gravissime da parte del datore di lavoro, privando quest'ultimo del beneficio di un periodo di tempo necessario per organizzare la sostituzione.

Tra i numerosi interventi legislativi volti a disciplinare la contrattualizzazione del rapporto di lavoro vanno annoverati, altresì, le normazioni volte a combattere un fenomeno tristemente diffuso, noto come c.d. *dimissioni in bianco*.

Con tale locuzione, ormai di uso comune, si indica la prassi con cui il datore di lavoro, al momento dell'assunzione, impone al proprio dipendente di firmare una dichiarazione di dimissioni lasciando in bianco la data, in modo tale da potere utilizzare *ad libitum* questo documento, rendendo lo stesso un potenziale strumento di ricatto a danno del lavoratore, in palese violazione con le norme che regolano il licenziamento individuale. Sul punto, un importante intervento legislativo volto a contrastare tale biasimevole prassi è contenuto nella legge 28 giugno 2012, n. 92, nota come cd.  *riforma Fornero*. Il comma 23 dell'art. 4 della L. 92/2012 prevede, infatti, una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 ad euro 30.000 nelle ipotesi in cui il datore di lavoro abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, salvo che il fatto non costituisca reato.

L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro, con applicazione, in quanto

compatibili, le disposizioni della legge 689/1981. Al fine di evitare in radice che il lavoratore possa essere costretto a sottoscrivere delle dimissioni in bianco, la stessa riforma Fornero ha introdotto un procedimento *rinforzato* che serve a dare efficacia alle dimissioni presentate dal lavoratore.

Le dimissioni, infatti, devono essere convalidate dal dipendente dimissionario presso la Direzione Territoriale del Lavoro, presso il Centro per l'impiego o presso le sedi previste all'interno dei contratti collettivi. In alternativa, il lavoratore può limitarsi a firmare una dichiarazione di conferma sulla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

Se il dipendente non convalida le dimissioni, il datore ha tempo 30 giorni dalla data delle dimissioni per inviare al lavoratore una lettera con la quale lo invita ad attivarsi e ad andare presso le sedi competenti per effettuare la convalida. Il lavoratore avrà sette giorni di tempo, decorrenti dalla ricezione dell'invito, per convalidare o sottoscrivere le dimissioni; se entro questo termine il lavoratore rimane inerte, il rapporto si intende risolto. Nel caso di mancato invito da parte del datore, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

Con un successivo intervento organico, in attuazione dell'art. 26 del decreto legislativo n.151/2015 (il cd. *Jobs Act*), il Ministero del Lavoro

ha emanato un apposito decreto contenente le regole tecniche per rendere effettiva la procedura di recesso dal rapporto di lavoro. In particolare, sia per le dimissioni volontarie che per le risoluzioni consensuali, è previsto, a pena di inefficacia, che esse siano presentate esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili sul sito internet del Ministero (*cfr. [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)*).

Questa disciplina è prevista per la generalità dei lavoratori, rimanendo escluse le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza fino ai primi tre anni di vita del bambino e il lavoro domestico. La nuova procedura trova applicazione per tutti i recessi o dimissioni che si siano verificati a partire dal 12 marzo del 2016, ovvero decorsi i 60 giorni dall'entrata in vigore del D.M. 15/12/2015 che regola le modalità di trasmissione del modulo<sup>1</sup>.

La procedura rinforzata di recesso non deve essere applicata quando le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono in una delle sedi qualificate previste dalla legge: innanzi al giudice o alla commissione di conciliazione.

---

<sup>1</sup> La trasmissione dei moduli può avvenire anche attraverso patronati, sindacati, nonché tramite enti bilaterali e commissioni di certificazione.

## 1.2 Il licenziamento individuale

Il licenziamento individuale è senza dubbio l'atto giuridico soggetto a maggiori valutazioni e critiche da parte della dottrina. In un rapporto di lavoro subordinato, il potere di licenziamento costituisce l'effettivo esercizio del diritto di recesso da parte del datore di lavoro e, di conseguenza, il licenziamento individuale costituisce atto unilaterale recettizio con il quale si pone fine al rapporto di lavoro. La specifica disciplina del licenziamento trova applicazione nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato<sup>2</sup> sia nella forma tradizionale che in quella nuova *cd. a tutele crescenti*, laddove le due forme si differenziano solo in relazione al regime sanzionatorio in caso di illegittimità dell'atto di recesso per violazione di requisiti sostanziali e formali previsti dalla legge, come vedremo successivamente.

Nel Codice civile del 1865, la materia del lavoro era disciplinata secondo una visione economica di tipo liberale, visione alla base anche della disciplina contenuta nel Codice civile del 1942 agli artt. 2118 e

---

<sup>2</sup> La disciplina del licenziamento è applicabile anche ai rapporti di lavoro a termine. La facoltà di recesso *ante tempus* dal contratto di lavoro a tempo determinato, sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore, è consentita solo nell'ipotesi di ricorrenza di "giusta causa", che comprometta in modo irreparabile il rapporto fiduciario tra le parti.

2119. I due articoli prevedevano la libertà di recesso di entrambe le parti, ponendo sia datore che lavoratore su un formale piano di parità.

Con l'elaborazione di una disciplina maggiormente a tutela del contraente debole del rapporto, il lavoratore, l'istituto giuridico del licenziamento individuale ha subito nel corso degli anni un'evoluzione normativa non indifferente volta principalmente a porre limitazioni al potere di recesso del datore di lavoro. Entrando nello specifico, con l'entrata in vigore della Carta costituzionale, i principi dell'uguaglianza sostanziale e della tutela del lavoro sono stati la base di valori su cui fondare l'emanazione della L. 15/7/1966<sup>3</sup>, n.604, legge che, pur mantenendo intatta la libertà datoriale di recedere, sanciva, in maniera esplicita, il divieto dei licenziamenti immotivati.

La novità contenuta nella Legge n. 604/1966 risiedeva principalmente nella individuazione della presenza del giustificato motivo come unico elemento imprescindibile per rinvenire la validità del licenziamento individuale.

---

<sup>3</sup> L. 15 luglio 1966 n. 604, Norme sui licenziamenti individuali

Le successive modifiche ed integrazioni contenute nella L. n. 108/1990<sup>4</sup> hanno stabilito che l'atto giuridico di licenziamento individuale<sup>5</sup> debba essere espressamente motivato, a pena di nullità, e che dovesse essere comunicato con un certo preavviso al prestatore di lavoro.

## **2. Il licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo**

Nel nostro ordinamento, come già osservato in precedenza, il licenziamento individuale deve trovare (a parte le residuali ipotesi di licenziamento *ad nutum* ex. art. 2118 c.c.) il proprio fondamento in un motivo socialmente giustificato, dipendente dalla condotta del lavoratore. Si tratta, cioè, del c.d. *licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo*. Altra causa di licenziamento, legata a ragioni che vertono sull'attività produttiva o all'organizzazione del lavoro è nota come c.d. *licenziamento per giustificato motivo oggettivo*.

---

<sup>4</sup> L. 11 maggio 1990 n. 108, Disciplina dei licenziamenti individuali

<sup>5</sup> In materia di licenziamento individuale si identificano due fattispecie: giusta causa e giustificato motivo, a sua volta distinto in soggettivo e oggettivo.

Tornando al licenziamento per giusta causa, è opportuno partire dalla definizione di quest'ultima. La nozione di giusta causa si rinviene all'interno del nostro Codice civile, all'art. 2119, il quale dispone che:”  
*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”.*

La giusta causa, quindi, è da rinvenire in un comportamento tenuto dal lavoratore talmente grave da costituire una violazione dei propri obblighi contrattuali capace di ledere o di pregiudicare, in modo insanabile, il rapporto di fiducia tra le parti, non consentendo, nemmeno in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Come da dettato normativo, nei casi di licenziamento motivato da una giusta causa, il datore di lavoro non ha nemmeno l'obbligo di rispettare i termini di preavviso.

L'art. 1 della L. n. 604/1966 (normativa successivamente modificata dalla legge Fornero del 2012) rimanda a quanto stabilito dall'art. 2119 c.c., ribadendo che *“Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo individuale, il licenziamento del lavoratore non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del c.c. o per giustificato motivo”*.

La definizione di licenziamento per giustificato motivo soggettivo non si rinviene nel Codice civile, bensì nell'art. 3 della L. n. 604/1966 che prevede due ipotesi di licenziamento per giustificato motivo: l'uno soggettivo e l'altro oggettivo.

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, il primo indicato dall'art. 3 della L. n.604/1966, disciplina il recesso operato dal datore di lavoro determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore. In particolare, esso ha ad oggetto fatti o comportamenti colposi del lavoratore (strettamente attinenti al rapporto di lavoro), che sebbene meno gravi da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto, rispetto all'ipotesi di giusta causa, allo stesso modo sono tali da far venir meno nel datore la fiducia

posta a fondamento del rapporto e fargli dubitare dell'attitudine dello stesso lavoratore all'espletamento delle sue mansioni.

La differenza tra giusta causa e giustificato motivo soggettivo consiste essenzialmente nella gravità del fatto addebitato al lavoratore e nelle conseguenze che ne derivano: nel primo caso, per giusta causa, il recesso è immediato senza obbligo di preavviso ed il lavoratore non ha diritto all'indennità di mancato preavviso; nel secondo caso, per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro ha, invece, l'obbligo di dare il preavviso.

Le due fattispecie, pertanto, si diversificano nella diversa intensità di gravità della condotta attribuita: il giustificato motivo soggettivo non è così grave da consentire il licenziamento in tronco senza preavviso. Al riguardo, nell'ambito del giustificato motivo soggettivo rientrano anche le condotte di scarso rendimento o il comportamento negligente del dipendente.

Per concludere, il licenziamento motivato dall'inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore si qualifica come disciplinare risolvendosi, appunto, nella più grave sanzione disciplinare che può adottare il datore di lavoro, ossia il licenziamento. In tali casi la legittimità del licenziamento è subordinata comunque all'osservanza di taluni requisiti stabiliti dalla L. 604/1966 e dall'art. 7 della L.

300/1970<sup>6</sup>, normativa che disciplina, altresì, le modalità di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

### **3. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo**

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è una modalità di interruzione del rapporto di lavoro determinata da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

In base a quanto precisato dalla giurisprudenza, le motivazioni che legittimano il recesso per giustificato motivo oggettivo possono ricondursi a specifiche esigenze aziendali che impongono la soppressione del posto di lavoro (quali, ad esempio, quelle dovute a causa di innovazioni tecnologiche), oppure a riassetto organizzativi o ad una riorganizzazione dovuta alla necessità di contenere i costi aziendali.

Al giustificato motivo oggettivo possono ricondursi anche <sup>7</sup>fatti attinenti alla sfera personale del lavoratore ma a lui non imputabili a

---

<sup>6</sup> Art. 7, L. 20 maggio 1970 n.300, Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento, Statuto dei diritti dei lavoratori.

titolo di colpa, che hanno una ricaduta sull'organizzazione aziendale e che per questo legittimano l'interruzione del rapporto di lavoro. La differenza tra il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e quello per giustificato motivo soggettivo risiede nell'elemento della colpa: anche se in entrambi i casi alla base del recesso vi è un inadempimento contrattuale, nel motivo soggettivo il lavoratore ha colpa, nel motivo oggettivo non ne ha.

Quando il licenziamento è oggettivo, in capo al datore di lavoro sussiste *l'obbligo di repêchage*, che consiste nel dare prova di aver verificato all'interno dell'intera struttura aziendale, di non essere in grado di ricollocare il lavoratore che si appresta a licenziare. Come precisa la consolidata giurisprudenza<sup>8</sup>, il recesso è valido solo se il lavoratore non può essere impiegato in altro modo o settore, tenuto conto anche della possibilità di demansionamento ex. art. 2103 c.c. risultante da atto scritto.

---

<sup>7</sup> Le ragioni inerenti alla persona del lavoratore possono riguardare l'inidoneità psico-fisica sopravvenuta o provvedimenti intimati dall'Autorità amministrativa o giudiziaria, ad esempio la carcerazione preventiva.

<sup>8</sup> Cfr. Cass., 21 dicembre 2016, n.26467 e, per i giudizi di merito si veda, tra le tante, Trib. Genova, 14 dicembre 2016, 2013

#### **4. Il licenziamento collettivo**

Nei paragrafi precedenti abbiamo avuto modo di affrontare la tematica del licenziamento individuale; altra questione su cui porre l'attenzione è quella dei licenziamenti collettivi, ovvero quel recesso dove un'impresa, per motivi di crisi, ristrutturazione o chiusura dell'attività provvede a ridurre in modo rilevante il personale.

Il licenziamento collettivo è possibile solo in alcune ipotesi specifiche indicate dalla legge. Il datore di lavoro non è libero nella scelta dei lavoratori da licenziare, in quanto è la normativa di settore a stabilire dei criteri ai quali questo deve attenersi nel predisporre la lista dei dipendenti interessati. In particolare, tali criteri sono individuati dai contratti collettivi o, in mancanza, dalla legge n.223/1991<sup>9</sup>.

Quest'ultima, infatti, è la principale fonte normativa che regola i licenziamenti collettivi. In particolare, ai sensi dell'art. 4, è possibile licenziare collettivamente i dipendenti solo laddove vi siano particolari condizioni, ovvero: 1) l'impresa che ha più di 15 dipendenti, compresi i

---

<sup>9</sup> L. 23 luglio 1991 n.223, Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.

dirigenti, decide di licenziare almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni in vista della cessazione dell'attività o di una ristrutturazione della produzione; 2) ciò deve avvenire nell'ambito della medesima unità produttiva o nell'ambito di più unità produttive della stessa Provincia; 3) detti licenziamenti, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, devono essere riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione di attività o lavoro.

Per quanto concerne la procedura, il datore di lavoro deve dare comunicazione dei licenziamenti preliminarmente alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive associazioni di categoria. La comunicazione deve indicare i motivi che determinano l'eccedenza di personale, i motivi tecnici, organizzativi e/o produttivi per i quali si ritiene di non poter evitare i licenziamenti e infine il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente e di quello normalmente occupato.

Il sindacato riveste un ruolo centrale nell'intera fase procedurale: eventuali vizi della comunicazione di licenziamento possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, attraverso un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

A seguito della comunicazione, le RSA<sup>10</sup> e le associazioni di categoria possono chiedere un esame congiunto della situazione e, qualora non sia possibile evitare la riduzione del personale attraverso misure alternative, c'è la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento per facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. Esaurita tale fase, il datore procede ad individuare i lavoratori da licenziare tra quelli eccedenti mediante precisi criteri di scelta: carichi di famiglia, anzianità di servizio e ragioni tecnico-produttive e organizzative.

Al termine della fase di individuazione il datore comunica il recesso per iscritto e nel rispetto dei termini di preavviso.

## **5. La legge n. 604/1966**

---

<sup>10</sup> RSA è l'acronimo che sta per "Rappresentanza Sindacale Aziendale", organismo di rappresentanza sindacale eletto dagli iscritti di un sindacato. È stato introdotto dallo Statuto dei lavoratori, il quale prevede il diritto per i lavoratori di costituire delle rappresentanze sindacali aziendali in ogni unità produttiva con almeno 15 dipendenti.

La legge 15 luglio n. 604 del 1966 reca il titolo “*norme sui licenziamenti individuali*”, contiene 14 articoli, ed ha la finalità di regolamentare i licenziamenti individuali. Il suo contenuto è largamente tributario dell’accordo interconfederale del 1965<sup>11</sup>, motivo per cui tale impianto normativo appare sostanzialmente armonico e coeso.

Le maggiori criticità sono emerse soprattutto laddove il legislatore si è distaccato dal contenuto dell’accordo interconfederale, segno di mancanza di coordinamento tra il testo dell’accordo e la Legge 604 del 1966.

Ad esempio, mentre l’accordo prevedeva la fattispecie del *ripristino* del rapporto di lavoro con garanzia della conservazione dell’intera anzianità di servizio del lavoratore, la legge n.604 prevede la fattispecie della *riassunzione*.

Al riguardo, è opportuno fare una differenza tra *ripristino* e *riassunzione*: mentre il primo dà il senso della continuità del rapporto, la *riassunzione* esprime invece il senso dell’interruzione.

---

<sup>11</sup> Le organizzazioni contraenti addivengono alla stipulazione di tale accordo nell’intento di attuare uno strumento idoneo che favorendo la collaborazione tra le loro organizzazioni e gli appartenenti alle categorie rappresentate, contribuisca a risolvere pacificamente gli eventuali contrasti che i provvedimenti di licenziamento possono determinare nei rapporti di lavoro aziendali.

Il primo articolo della L. n. 604, come già esposto in precedenza, stabilisce che il licenziamento del lavoratore non può che avvenire per giusta causa (richiamando l'art. 2119 c.c.) o per giustificato motivo, in seguito disciplinato dall'art. 3 legge n.604/1966<sup>12</sup>. Nello specifico, la legge n. 604 e le successive modifiche stabiliscono che l'atto giuridico di licenziamento deve essere motivato espressamente a pena di nullità e che dovesse essere comunicato con un certo preavviso al dipendente.

Con riguardo al divieto di discriminazione, ai sensi dell'art. 4 L. 604/1966, è vietato il licenziamento discriminatorio, ossia quello determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali.

Tale licenziamento è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata. Sul punto, è opportuno aggiungere che, secondo la legge 108 del 1990, *“il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 della legge del 1966 e dell'art. 15 della legge n.300 del 1970 è nullo indipendentemente dalla motivazione adottata e comporta,*

---

<sup>12</sup> 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.

*quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18 della legge 1970 n.300, come modificato dalla presente legge". Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.*

Tra gli altri articoli della novella legislativa destinati a disciplinare il licenziamento vi è l'art. 8, articolo che pone conseguenze in capo al datore di lavoro per le violazioni delle disposizioni relative ai requisiti sia sostanziali che formali del licenziamento, così previsto anche dall'art. 18 della L. n.300/1970 e dagli artt. 2, 4 e 9 del decreto legislativo 23/2015.

In base all'art. 5 della legge n. 604/1966 l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

La norma ha la chiara finalità di garantire la posizione processuale del lavoratore al quale spetta, pertanto, solo dimostrare l'esistenza del rapporto di lavoro e l'avvenuto licenziamento. Spetta al datore, invece, dimostrare la legittimità del licenziamento e quindi l'esistenza dei presupposti previsti dalla legge.

In caso di licenziamento per motivi discriminatori spetta al lavoratore, però, provare l'esistenza del motivo illecito dell'atto di recesso del

datore, fornendo la dimostrazione del nesso di casualità tra fatti contestati e l'intento discriminatorio. Fornire siffatta prova è nella pratica compito arduo, tanto che essa suole essere definita *diabolica*.

In considerazione di ciò, la specifica normativa antidiscriminatoria ha introdotto delle facilitazioni, consentendo al lavoratore di avvalersi di presunzioni e di dati statistici per fornire la prova della discriminazione subita, con la conseguenza che poi spetterà al datore provarne l'insussistenza. Tale disciplina ha subito notevoli modifiche in seguito all'entrata in vigore della c.d. riforma Fornero, come si vedrà successivamente.

## **6. L'art. 18 dello Statuto dei lavoratori**

L'art. 18 della Legge 300/1970, corpo normativo noto come Statuto dei lavoratori, ha per lungo tempo rappresentato il cardine della disciplina limitativa dei licenziamenti e ha costituito il più efficace riconoscimento dei diritti e delle libertà enunciate dallo Statuto, fornendo un'ampia garanzia a livello individuale. A tal fine, l'impianto

normativo originario dell'art. 18 era particolarmente semplice, prevedendo un'unica tutela per tutti i lavoratori.

In particolare, la vecchia formulazione della norma prevedeva sempre la reintegra nel posto di lavoro qualora il giudice ritenesse il licenziamento illegittimo o nullo, in tutti i casi di licenziamento discriminatorio o comunque nullo e licenziamento ingiustificato, ovvero intimato senza una giusta causa o senza giustificato motivo soggettivo od oggettivo, intimato da imprese con più di 15 dipendenti nell'unità produttiva o con più di 60 nell'intero territorio nazionale.

Se i presupposti del licenziamento non fossero stati fondati, il datore di lavoro avrebbe dovuto risarcire il dipendente con le mensilità a partire dal giorno del licenziamento a quello dell'effettivo reintegro e in ogni caso per un ammontare non inferiore alle 5 buste paga. Al lavoratore, inoltre, era riconosciuta la facoltà di chiedere l'annullamento del reintegro, sostituendola con un'indennità pari a 15 mensilità.

Nel 2012, l'art. 18 è stato messo in discussione nell'ambito di un'ampia riforma del mercato del lavoro, con una completa revisione del regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi. La L. 28.6.2012 n.92, legge nota come riforma Fornero, pone infatti fine all'unicità del regime di tutela reale in tutti i casi di illegittimità (nullità, inefficacia e annullabilità).

A seguito della riforma, infatti, in determinate ipotesi, i lavoratori di aziende con più di 15 dipendenti hanno diritto ad una tutela unicamente risarcitoria.

Il nuovo testo dell'art. 18 non va ad incidere su quelle che sono le nozioni di giusta causa e giustificato motivo, le quali rimangono immutate: quello che è mutato è il regime sanzionatorio nelle ipotesi di licenziamento illegittimo.

## **6.1 Il regime di tutela *ante* 2012**

Per una effettiva comprensione della portata riformatrice della riforma Fornero è opportuno esaminare i precedenti regimi di tutela, in modo da evidenziare quali novità son state introdotte nell'ordinamento rispetto al regime previgente.

Prima dell'entrata in vigore della riforma, come abbiamo precedentemente detto, l'art. 18 della Legge n.300/1970 prevedeva la reintegrazione nel posto di lavoro come sanzione tipica per le aziende con almeno 15 dipendenti in caso di licenziamento illegittimo individuale, tanto per i licenziamenti cd disciplinari che per quelli di natura economica.

Ai sensi dell'art. 7 della Legge n.300/1970 il licenziamento intimato all'esito di un procedimento disciplinare produce effetto dal giorno della comunicazione con cui lo stesso procedimento è stato avviato e presuppone, quindi, la fattispecie del licenziamento disciplinare.

Si tratta di una fattispecie che rientra in quella del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo ex art. 1 e 3 della Legge n.604/1966 e art. 2119 c.c. In particolare, il licenziamento si definisce *disciplinare* ogni volta che si fonda su un addebito o colpa del lavoratore per inadempimento di obblighi contrattuali, ma rimane pur sempre un licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, in quanto la causa lede il rapporto di fiducia tra le parti del contratto di lavoro. Tale licenziamento rientrava nell'area di applicazione della c.d. *tutela reale* per cui aveva un unico regime, quello della reintegrazione ex art. 18 dello Statuto dei lavoratori del dipendente nel posto di lavoro, qualora il giudice ritenesse la non sussistenza dei requisiti della giusta causa o del giustificato motivo.

Lo stesso regime reintegrativo valeva per i licenziamenti economici, licenziamenti per i quali doveva sussistere una giusta causa o un giustificato motivo oggettivo, causa o motivo non dipendenti dalla condotta del lavoratore ma, come evidenziato in precedenza, legati a ragioni inerenti all'attività produttiva. Anche in questa ipotesi,

l'insussistenza del requisito valido faceva scattare il reintegro del dipendente.

Per il licenziamento discriminatorio, ovvero quello intimato per motivi di credo politico o fede religiosa, nonché da ragioni connesse all'etnia, alla lingua, al genere e all'orientamento sessuale, si condannava il datore di lavoro (qualunque fosse stato il numero dei dipendenti) alla riassunzione del dipendente, unitamente al risarcimento di un minimo di cinque mensilità e al versamento dei contributi arretrati.

Come si può notare, tutti i casi di licenziamento prevedevano un'unica sanzione, quella appunto detta a tutela reale, ai sensi dell'art. 18 L. 300/70. La riforma Fornero ha avuto un notevole impatto su tale regime sanzionatorio.

## **6.2 La riforma Fornero e la tutela differenziata**

La cosiddetta riforma Fornero (dal nome dell'allora Ministro del Lavoro Elsa Fornero) entrata in vigore il 18 luglio 2012, ha apportato importanti modifiche al diritto del lavoro, in particolare ha introdotto una nuova disciplina processuale per le controversie in tema di licenziamento individuale.

Lo scopo e la *ratio* di tale intervento normativo vanno rinvenuti nella volontà di istituire un procedimento più rapido e snello per tali controversie. L'intervento normativo ha, di fatto, tenuto in debita considerazione anche l'interesse del datore a non subire le onerose conseguenze di una declaratoria di illegittimità a distanza di un rilevante lasso di tempo dalla stessa declaratoria.

L'art. 1 comma 47 della legge 92/2012 stabilisce che *“Le disposizioni dei commi 48 a 68 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della legge 300/1970 e successive modificazioni anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro”*

Il successivo comma 48 precisa che con il ricorso non possono essere presentate domande diverse da quelle di cui al comma 47, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi.

Ne consegue, quindi, che la normativa si applica in 3 casi ben precisi:

- 1) alle controversie che hanno ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 e successive modifiche;
- 2) alle controversie che presuppongono una risoluzione di una questione relativa alla qualificazione del rapporto di lavoro;

3) alle domande diverse dall'impugnativa del licenziamento, purché avanzate congiuntamente e fondate sugli stessi fatti costitutivi delle domande d'impugnativa del licenziamento.

Attraverso l'art. 1 di tale legge si esprimono chiaramente le finalità perseguite dalla stessa e per di più si individua uno degli strumenti necessari a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione dell'occupazione in termini di qualità e quantità, alla crescita sociale ed economica, con il fine di ridurre in maniera permanente il tasso di disoccupazione.

La riforma del 2012 mira a revisionare il regime sanzionatorio dell'art. 18, introducendo quattro regimi differenti di tutela che si applicano gradualmente a seconda della gravità dei vizi che inficiano il licenziamento.

La legge n.92/2012, inoltre, apporta alla disciplina dei licenziamenti individuali anche ulteriori modifiche: 1) viene introdotto, per il licenziamento per giustificato motivo una procedura di conciliazione obbligatoria che il datore con più di 15 lavoratori deve attivare prima della comunicazione del licenziamento; 2) viene posto a carico del datore l'obbligo di specificare nella lettera di licenziamento i motivi che lo hanno determinato; 3) viene ridotto da 270 a 180 giorni il termine entro cui depositare il ricorso giudiziale; 4) viene introdotto un

rito specifico per le controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dal novellato art. 18.

Il novellato art. 18 presenta una nuova tutela, più intensa, che maggiormente si avvicina a quella prevista prima della riforma. Si tratta della reintegrazione prevista, ai sensi del comma 4 dell'art. 18, in caso di *“insussistenza del fatto contestato o perché il fatto rientra nelle condotte punibili con una sanzione conservativa prevista dai contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili”*.

E', di fatto, una vera e propria reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro con riattivazione del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità, nei casi in cui il fatto contestato non sussiste o quando la condotta tenuta poteva essere sanzionata in maniera diversa.

Rispetto al regime previgente, il datore di lavoro è tenuto a pagare un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra del lavoratore, ma con un duplice limite: va considerato quanto il lavoratore avrebbe percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative, cioè il c.d. *aliquid perceptum*,<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Cfr., Cass. Civ., Sez. lav., sentenza 6 agosto 2013, n.18713

nonché quanto avrebbe percepito dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione, ossia il c.d. *aliquid percipiendum*<sup>14</sup>.

La misura dell'indennità non può essere superiore a 12 mensilità della retribuzione globale, un limite che non si rinveniva nell'originario art.18. Non è più previsto il minimo garantito delle 5 mensilità di retribuzione come nel vecchio regime reintegratorio dell'art. 18, né è prevista l'indennità sostitutiva della reintegrazione. Tale nuovo regime sanzionatorio si applica in caso di licenziamento disciplinare (soggettivo) illegittimo ai sensi dell'art. 18 comma 4 e al licenziamento oggettivo ingiustificato o manifestamente infondato ai sensi dell'art. 18 comma 7.

A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il dipendente non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione. Tale regime si applicherà anche quando il giudice accerti un difetto di giustificazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo consistente nell'idoneità fisica o psichica del lavoratore e nei casi di violazione dell'art. 2110 comma 2 c.c., con licenziamento irrogato senza rispetto dei periodi di tutela previsti in

---

<sup>14</sup> Cfr., Cass. Civ., Sez. lav., sentenza 16 maggio 2003, n.7717

caso di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio. Questa disciplina sanzionatoria potrà essere applicata dal giudice anche nel caso dovesse accertare la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo.

Tale regime, però, si applica ai soli datori che occupano alle loro dipendenze più di 15 dipendenti.

Un secondo regime di tutela è quello indennitario c.d. *forte* previsto al comma 5 dell'art. 18, applicabile solo ai datori che abbiano alle loro dipendenze più di 15 dipendenti. Non c'è la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e questo segna la differenza rispetto al regime previgente.

Nelle altre ipotesi, ovvero quelle previste nei precedenti punti, laddove non ricorrono gli estremi della giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, il Giudice dovrà dichiarare risolto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento ed è tenuto a condannare il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale, in relazione all'anzianità di servizio e tenendo conto di criteri specifici, ossia del numero dei lavoratori occupati, della dimensione dell'attività, del comportamento e delle

condizioni delle parti. In conclusione, tale regime sanzionatorio si applica nelle ipotesi di licenziamento ingiustificato meno gravi.

Il terzo regime di tutela attualmente previsto è quello indennitario c.d. *debole* disciplinato dal comma 6 dell'art. 18. Tale regime trova applicazione nei casi in cui il licenziamento venga dichiarato inefficace per violazione della procedura disciplina *ex art. 7* della Legge 300/1970. In tali ipotesi, si applica il regime previsto al comma 5 dell'art. 18 ma con un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata in relazione alla gravità della violazione stessa (formale o procedurale) commessa dal datore, che va da un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale, con onere di specifica motivazione al riguardo. Altro caso in cui si applica tale regime è il licenziamento dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione (mancante o insufficiente) di cui all'art. 2 comma 2 della legge n.604/1966.

Il quarto regime previsto dall'art. 8 della Legge n.604/1966, applicato alle aziende di piccole dimensioni, è la c.d. tutela obbligatoria, secondo la quale il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di 3 giorni o in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità compresa tra un minimo di 2.5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, prendendo in

considerazione alcuni elementi specifici, menzionati precedentemente.

Tale regime si applica nel caso di licenziamento ingiustificato.

È opportuno fare una distinzione tra la tutela reale e tutela obbligatoria.

La prima disciplina gli esiti dei licenziamenti illegittimi o nulli in aziende con più di 15 dipendenti ed è il lavoratore che decide se chiedere al posto del reintegro, il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità. La tutela obbligatoria, invece, rinvia in capo al datore di lavoro la scelta dell'opzione da adottare, se riassumere il dipendente o risarcirlo. Tra l'altro l'ammontare del risarcimento nella tutela reale è superiore rispetto alla tutela obbligatoria. La nuova tutela reale è stata oggetto di molte critiche, critiche che hanno interessato anche il novellato art. 18.

Le critiche vertono maggiormente sulla effettiva dimensione della realtà industriale italiana. In Italia, infatti, solo il 10% delle aziende conta almeno 15 dipendenti ma, tuttavia, tali aziende coprono il 70 % della intera forza lavoro: 7 dipendenti su 10 lavorano in un'impresa con meno di 15 lavoratori. Per cui si ha un duplice risultato, da un lato pochi lavoratori possono usufruire della tutela reale e dall'altra le aziende sono costrette a mantenersi sotto la soglia dei 15 dipendenti per sfuggire a questa garanzia sui licenziamenti e per agire senza sostenere costi e ripercussioni giudiziarie.

Parte<sup>15</sup> della <sup>16</sup>dottrina<sup>17</sup>, invece, ha accolto con favore la riforma della originaria tutela unica, guardando in maniera favorevole alla totale (o quasi) libertà del datore di lavoro di poter interrompere il rapporto di lavoro con il proprio dipendente.

---

<sup>15</sup> A. Maresca, Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche all'art.18 Statuto dei lavoratori, pag. 433 ss.

<sup>16</sup> P. Sandulli, Commento all'art. 18, in U. Prosperetti, a cura di, Commentario allo statuto dei diritti dei lavoratori, Milano, 1975, pag. 501.

<sup>17</sup> L. Amoriello, in De Luca Tamajo, R. Mazzotta, O., a cura di, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, diretto da M. Grandi e G. Pera, Padova, 2018, 876 ss.

## CAPITOLO II

### LE NOVITA' DEL JOBS ACT E DEL D.LGS. 23/2015

#### 2. Introduzione al “Jobs Act”

Il termine *Jobs Act* indica formalmente una riforma complessiva del mercato del lavoro originata da una visione generale del lavoro e della sua disciplina improntata alla flessibilità.

Tale riforma è stata promossa e attuata in Italia dal governo Renzi attraverso una serie di decreti legislativi varati tra il 2014 e il 2015. Il termine deriva dall'acronimo di “*Jumpstart Our Business Startups Act*” e fa riferimento ad una omonima legge statunitense promulgata dal presidente americano Barack Obama nel corso del 2011 e destinata a disciplinare i rapporti di lavoro nelle imprese di piccola dimensione. In Italia il termine è stato utilizzato con il sostantivo inglese “*Job*”, con la finalità di definire un insieme di interventi normativi in ambito lavorativo a carattere più generale.

È opportuno illustrare brevemente il contesto storico-politico nel quale si è originato il cd. *Jobs Act*.

Durante il cd. *governo Letta*, il sessantaduesimo esecutivo della Repubblica Italiana, il neosegretario del Partito Democratico Matteo Renzi ipotizzò una riforma del mercato del lavoro che introducesse un

contratto unico a tutele crescenti. Il progetto prevedeva, altresì, la creazione di un'agenzia nazionale per l'impiego e di un assegno universale di disoccupazione. Con il successivo governo presieduto proprio da Matteo Renzi, il Presidente del Consiglio e i suoi ministri emanarono la riforma nota come *Jobs Act*, dividendola in due provvedimenti: il decreto-legge 20 marzo 2014 n.34 (c.d. *Decreto Poletti*, dal nome del Ministro del Lavoro Giuliano Poletti) e la Legge 10 dicembre 2014 n. 183<sup>18</sup>, la quale conteneva numerose deleghe da attuare attraverso l'emanazione di decreti legislativi nel corso del 2015. Nello stesso anno, nonostante il Governo più volte l'abbia negato, la sentenza del 26 novembre n.24157/2015<sup>19</sup> della corte di Cassazione ritenne cdi applicare tale normativa anche ai dipendenti statali.

Questo orientamento è stato demolito da una successiva sentenza del 9 giugno n.11868/2016<sup>20</sup>, con cui la Corte di Cassazione stabilì che, nei

---

<sup>18</sup> È una legge delega in materia di mercato di lavoro e ammortizzatori sociali.

<sup>19</sup> È interpretazione della Cassazione che il Testo Unico del pubblico impiego ritenga applicabile lo Statuto dei lavoratori, non solo al comparto privato, ma anche al pubblico impiego “contrattualizzato”, ovverosia a tutti i dipendenti statali e locali fatta eccezione per i magistrati, professori e militari. Ne deriva un'estensione automatica agli statali.

<sup>20</sup> Il motivo della non applicabilità della riforma al settore del pubblico impiego sta nel fatto che le regole attuative previste per l'estensione della riforma alla pubblica amministrazione non sono mai state emanate. A tal fine, per i Giudici, in assenza di

rapporti di lavoro subordinati nel pubblico impiego, ai dipendenti si sarebbe applicato l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori non modificato dalla riforma Fornero<sup>21</sup>, determinando, secondo alcuni giuslavoristi<sup>22</sup>, una<sup>23</sup> discriminazione<sup>24</sup>.

Con l'introduzione del *Jobs Act* si assiste ad un cambiamento del mondo del lavoro. Al riguardo, si segnala quanto attestato nell'indagine conoscitiva nota come "*L'impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale*" predisposta dalla Commissione lavoro del Senato nel 2017. In particolare, si arriva ad una creazione di un modello economico che mira alla decostruzione dei settori produttivi tradizionali, con una conseguente rottura dei confini non solo geografici

---

tali disposizioni, non può esservi l'estensione delle nuove norme anche al settore pubblico.

<sup>21</sup> Con riferimento ai rapporti di lavoro disciplinati dal d.lgs. 30.3.2001 n.165, art.2, la Corte sezione lavoro, chiarisce che non si applicano le modifiche apportate dalla riforma Fornero all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, per cui la tutela del dipendente pubblico in caso di licenziamento illegittimo intimato in data successiva all'entrata in vigore della legge n.92 del 2012 resta quella prevista dall'art. 18 della legge n.300 del 1970 nel testo antecedente alla riforma.

<sup>22</sup> C. Spinelli, Le nuove regole del mercato del lavoro e la loro (in)applicabilità alle pubbliche amministrazioni, in P. Chieco, a cura di, *Flessibilità e tutele nel lavoro*.

<sup>23</sup> F. Carinci, Art.18 St. lav. Per il pubblico impiego privatizzato cercasi disperatamente, in *LPA*, 2012, 247 ss.

<sup>24</sup> M. Gerardo, A. Mutarelli, Il licenziamento nel pubblico impiego dopo la Riforma Fornero, 2013, 3, 191 ss.

e di settore ma anche fisici, confini che investono direttamente il luogo dove si svolge l'attività lavorativa.

Tali cambiamenti hanno ovviamente prodotto significativi effetti sull'andamento dell'occupazione in Italia.

lavorativa.

I dati riportati nell'indagine sopra richiamata dimostrano che nel corso del ventennio 1995-2015 l'occupazione è cresciuta nelle attività caratterizzate da bassi livelli di competenze e di specializzazione e in quelle che richiedono elevata professionalità, contribuendo così ad una polarizzazione del mercato del lavoro italiano: si assiste ad una perdita di occupazione nella fascia che richiede competenze che potremmo definire intermedie cioè di tipo *routinario*/ripetitivo e, quindi, più facilmente sostituibili dall'automazione.

Unitamente a questo dato vanno considerate anche tutte quelle caratteristiche derivanti dall'innovazione tecnologica finalizzate a cambiare il tessuto produttivo e il mercato del lavoro, innovazioni che fanno venir meno tutti gli elementi sui quali si è via via strutturato il nostro diritto del lavoro.

Al riguardo, diversi studi<sup>25</sup> hanno evidenziato come la rivoluzione tecnologica è arrivata a produrre sistemi dinamici<sup>26</sup> sempre più in grado di svolgere compiti e funzioni propri degli esseri umani.

La relazione predisposta dalla Commissione Lavoro del Senato riveste una particolare rilevanza, motivo per cui meritano particolare attenzione due fenomeni messi in evidenza dall'indagine svolta dalla Commissione.

Innanzitutto, è interessante notare come la destrutturazione delle forme tradizionali di lavoro favorisce l'incontro diretto tra domanda ed offerta di servizi senza alcuna intermediazione di altri soggetti, ad esempio un imprenditore.

Sempre grazie alla tecnologia, si nota come la prestazione lavorativa potrà essere coordinata con l'organizzazione aziendale con la conseguenza di un affievolimento del potere direttivo del datore di lavoro e dei vincoli di spazio e tempo. L'essere svincolato dall'orario di lavoro, però, da un lato può comportare sicuramente per il prestatore di

---

<sup>25</sup> Secondo uno studio sul futuro del lavoro pubblicato nel 2018 dal World Economic Forum, entro il 2022 si prevede una perdita di circa 75 milioni di posti di lavoro mentre 133 milioni sarebbero i nuovi posti di lavoro creati dall'evoluzione tecnologica.

<sup>26</sup> Roberto Saracco, "Collaborazione tra robot e lavoratori, ecco le ultime frontiere", Agenda Digitale.

lavoro un uso ottimale del proprio tempo, ma dall'altro rischia di incidere negativamente sul tempo di non lavoro che potrebbe essere eroso dalla possibilità di sentirsi sempre in servizio.

In ultimo, merita attenzione il fenomeno delle prestazioni lavorative autonome, che si caratterizzano per una dipendenza socioeconomica del collaboratore rispetto al committente o ancora perché governate da entità che sono difficilmente controllabili e individuabili, quali le piattaforme digitali.

In sostanza, nell'attuale ordinamento giuslavoristico, viene introdotta una normativa che si colloca nel solco di un moto d'indipendenza da un intervento esclusivamente protettivo della materia, facendosi interprete di quelle istanze di flessibilità, adattabilità ed individualizzazione della disciplina sorte al cospetto della nuova dimensione del lavoro e dell'organizzazione produttiva.

Tutto ciò è possibile affermando la centralità dell'autonomia individuale, cui è affidata la regolazione di importanti aspetti di disciplina del rapporto, e valorizzando la posizione del lavoratore attraverso una partecipazione responsabile alla gestione della sua attività lavorativa.

Non ci si trova di fronte a soluzioni che compromettono l'assetto garantista del diritto del lavoro, quanto, piuttosto, si è in presenza di una sorta di contingentamento dell'intervento protettivo.

Contingentamento che diventa possibile, però, solo a condizione che venga rimosso o ridotto lo squilibrio tra datore di lavoro e lavoratore, in maniera tale che sia ristabilita la libertà sostanziale di quest'ultimo.

In genere, si afferma <sup>27</sup>che il *Jobs Act* abbia sostituito il precedente quadro normativo delineato dallo Statuto dei lavoratori (legge 300/70). Il riferimento è, in particolar modo, al cambiamento della disciplina che regola i licenziamenti e all'art. 18.

Quest'affermazione, tuttavia, appare imprecisa e incompleta.

Nel corso dei quarantacinque anni che ci separano dal 1970 sono state introdotte numerose modifiche che hanno in modo significativo alterato il quadro normativo: basta pensare, ad esempio, alle novità introdotte dalla c.d. *Legge Biagi* (legge 30/03).

La normativa dei rapporti di lavoro delineata dallo Statuto continua, inoltre, ad essere sostanzialmente in vigore, nonostante le modifiche

---

<sup>27</sup> Giorgio Rodano, Il mercato del lavoro italiano prima e dopo il jobs act, 2015, Rodano sul jobs act, pdf

apportate dal *Jobs Act*. Le norme che regolano il mercato del lavoro, come affermato in precedenza, sono mutate ma non alterate.

## **2.1 La crisi economica in Italia**

La crisi economica che nel 2008 ha attanagliato il mondo è, forse, la prima vera e propria “*crisi globale*”, una crisi cioè che mette alla prova tanto il centro quanto le periferie. In particolare, la crisi del 2008 ha esasperato ed evidenziato le debolezze strutturali, economiche e ordinamentali di tutti gli Stati dell’occidente. I più colpiti dalla recessione sono stati, ovviamente, i paesi economicamente più fragili.

L’Italia è rientrata tra questi. Nel nostro Paese, infatti, si sono registrati una diminuzione del PIL e un incremento del tasso di disoccupazione soprattutto nella fascia giovanile, dati sconosciuti negli altri Paesi europei, eccetto Spagna, Grecia e Portogallo. Il 2010 è l’anno in cui è risultata evidente la natura non temporanea della crisi iniziata nel 2008.

Le difficoltà palesatesi in ordine alla grave situazione del mercato del lavoro spinsero il Governo italiano dell’epoca a misure più drastiche, richieste tanto dall’Europa quanto dall’opinione pubblica, ma che furono adottate solo nel 2011. Fino a quel momento la crisi era stata

approcciata con politiche del lavoro ed economiche di “*contenimento*”, nello specifico estendendo i presupposti oggettivi e soggettivi attraverso i quali le imprese e i lavoratori accedono agli ammortizzatori sociali.

È opinione largamente diffusa che il Governo italiano abbia agito con ritardo rispetto ad altri paesi nell'intervenire contro il rischio di contagio prima e contro gli effetti della crisi successivamente. Nel 2008 il Consiglio dei ministri presieduto da Silvio Berlusconi approvò il c.d. “decreto anti-crisi”, un pacchetto di misure volte al rilancio dell'economia italiana. Il decreto, contenente 35 articoli e misure economiche pari a 6.4 miliardi di euro, era di fatto un pacchetto di provvedimenti finalizzato a stimolare la ripresa economica. Tra i provvedimenti più rilevanti, vi furono il potenziamento e l'estensione degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o di disoccupazione.

Questa misura mirava a sostenere il reddito delle famiglie in un contesto di crisi in cui il numero dei lavoratori licenziati aumentava e la possibilità di trovare un nuovo impiego diminuiva sempre più.

Nel dicembre del 2010 venne approvata la Legge di stabilità<sup>28</sup>, la quale prevedeva l'incremento delle risorse per il fondo sociale per l'occupazione e la formazione e la proroga della detassazione dei contratti di produttività e dei redditi percepiti per gli incrementi della produttività.

L'aggravarsi della crisi, però, portò il Governo italiano a provvedere con misure ancor più urgenti, volte principalmente al riequilibrio dei conti pubblici per contrastare il clima di sfiducia che ormai si era diffuso sui mercati.

L'ulteriore provvedimento adottato fu il decreto-Legge n. 98 del 6 luglio del 2011 (cd. *stabilizzazione finanziaria*), decreto contenente disposizioni urgenti per riequilibrare e ristabilizzare l'aria finanziaria. Con tale decreto furono disposti tagli ai trasferimenti degli enti locali e alla spesa sanitaria. Questa manovra, tuttavia, non ha frenato la speculazione sull'Italia.

La stessa riforma Fornero del 2012 non ha realizzato tutti gli obiettivi prefissati dalla nel nostro paese con una situazione occupazionale che

---

<sup>28</sup> Legge 13 dicembre 2010 n.220, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato.

restava drammatica, con elevatissimi livelli di disoccupazione. L'Italia stava affrontando, pertanto, una profonda crisi economica.

Secondo i dati ISTAT, nel 2013, la cassa integrazione superava il miliardo di ore erogate, mentre il tasso di occupazione è continuato a decrescere, con un aumento del 32% delle prestazioni di disoccupazione rispetto all'anno precedente.

Alla fine del 2014 il numero di persone senza lavoro era di circa 3 milioni, con una disoccupazione nella fascia giovanile pari al 43 %.

Le difficoltà economiche, infatti, comportavano una minor occupazione, una maggior disoccupazione e, al contempo, una maggior difficoltà nell'inserirsi nel mondo del lavoro. Tutto ciò aggravava le condizioni delle famiglie.

In questo scenario particolarmente complicato, il Governo Renzi ha varato il *Jobs Act*, intervenendo in questo modo sulla grave crisi occupazionale in corso, attuando un piano di riforme strutturali nel nostro Paese.

## **2.2 I relativi decreti di attuazione**

Come in precedenza evidenziato, la riforma complessiva del mercato del lavoro introdotta dalla Legge 10-12-2014 n.183, nota come *Jobs Act*, e recante “*Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva, e di tutela e di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*” è stata accompagnata dall’emanazione del D. Lgs. 22/2015 che ha disciplinato la Nuova prestazione di assicurazione sociale per l’impiego (NASPI), e il D. Lgs. 23/2015 che ha introdotto il contratto a tutele crescenti (CATUC). Con il successivo D. Lgs. 80/2015 e D. Lgs. 81/2015, sono state definite nuove misure per la conciliazione vita-lavoro ed è stato operato il riordino dei contratti e dei rapporti di lavoro. L’attuazione della delega è stata completata, infine, con l’emanazione di alcuni altri decreti legislativi che intervengono su numerosi ambiti del settore lavoristico.

La successiva pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015 dei 4 decreti legislativi attuativi del *Jobs Act* ha dato loro la possibilità di dipanare tutti i loro effetti sulla normazione dei rapporti di lavoro subordinati.

In particolare, i quattro provvedimenti riguardavano il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, con il D. Lgs. n.148 del 14 settembre 2015; la razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, con il D. Lgs. n.149 del 14 settembre 2015; il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche attive, con il D. Lgs. n.150 del 4 settembre 2015 e, infine, la razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, con il D. Lgs. n.151 del 14 settembre 2015.

Nello specifico, il decreto legislativo 14 settembre n.148/2015 sugli *“ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro”* è costituito da un unico testo normativo per la cassa integrazione e per i fondi di solidarietà di 47 articoli. In primis, il D. Lgs. n.151 fissa in 24 mensilità la durata della NASPI.

Le altre principali novità introdotte dal decreto legislativo possono così riassumersi: l'estensione della cassa integrazione guadagni agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante; inclusione nei fondi di solidarietà di tutti i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, anziché come in precedenza, più di 15; semplificazione delle procedure di autorizzazione alla cassa

integrazione straordinaria (CIGS), nonché delle procedure di consultazione sindacale; razionalizzazione delle integrazioni salariali. Il decreto legislativo 14 settembre n. 149/2015 in materia di *“razionalizzazione e semplificazione dell’attività ispettiva”*, invece, ha istituito l’ispettorato nazionale del lavoro, con sede principale a Roma.

La principale funzione dell’ispettorato (i cui organi sono il direttore generale, il consiglio di amministrazione e il collegio dei revisori) è il coordinamento della vigilanza in materia di lavoro, di contribuzione e di assicurazione obbligatoria, in base alle direttive attuate dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali. L’ispettorato nazionale definisce tutta la programmazione ispettiva, nonché le modalità di accertamento, e detta, inoltre, le linee di condotta e le direttive a carattere operativo per tutto il personale ispettivo. In supporto alla programmazione svolta dall’Ispettorato del lavoro, è previsto l’obbligo per l’INPS, l’INAIL e l’Agenzia delle Entrate di mettere a disposizione di quest’ultimo dati e informazioni, anche attraverso l’accesso a degli specifici archivi.

Il decreto legislativo 14 settembre n.150/2015 di *“riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive”*, contiene ulteriori disposizioni finalizzate alla semplificazione normativa in materia di ricorsi amministrativi e giudiziari degli organi ispettivi.

In particolare, il D. Lgs. n. 150 prevede l'istituzione dell'ANPAL, l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, una rete nazionale di servizi per le politiche del lavoro, formata dalle strutture regionali per le Politiche attive del Lavoro, dall'INPS e dall'INAIL, dalle Agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione.

In base alle nuove norme, il Ministero del lavoro fissa linee di indirizzo triennale ed obiettivi annuali in ambito delle politiche attive e definisce i livelli minimi che le prestazioni devono avere su tutto il territorio nazionale. Per garantire i livelli essenziali delle prestazioni nell'ambito dei servizi e delle politiche attive, il Ministero del lavoro, di concerto con Regioni e Province autonome, definisce un piano finalizzato all'erogazione di fondi per sostenere le politiche attive. Allo stesso modo, il Ministero stipula con ogni Regione e con le Province autonome una convenzione per regolare i rapporti e gli obblighi riguardo la gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive.

Il provvedimento definisce lo stato di lavoratore disoccupato, di lavoratore dipendente che subisce una riduzione dell'orario e di lavoratore a rischio di disoccupazione. Tutte queste categorie vengono assegnate ad una classe di profilazione per valutarne il livello di

occupabilità e vengono così convocati dai Centri per l'impiego per stipulare un Patto di servizio personalizzato.

La nuova normativa di settore prevede, altresì, anche un assegno di ricollocazione a favore dei soggetti disoccupati, percettori della NASPI, la cui disoccupazione ecceda i 4 mesi. Si riordina, infine, la normativa in materia di incentivi occupazionali, con l'istituzione, presso l'ANPAL, di un repertorio nazionale.

L'ultimo decreto legislativo del 14 settembre n. 151/2015 disciplina "la razionalizzazione e la semplificazione delle procedure e degli adempimenti in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità".

L'art. 23 di tale decreto introduce controlli a distanza del lavoratore attraverso impianti audiovisivi e altri strumenti, purché ne sia rispettata la *privacy*. L'art. 23 del D.lgs. n. 151/2021 va a modificare, pertanto, l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori. In particolare, si può notare l'inserimento *ex novo* sia del comma 2, il quale prevede una deroga a quanto stabilito dal comma 1 per gli *strumenti di lavoro* e per quelli di *registrazione degli accessi e delle presenze*, sia del comma 3, il quale invece, stabilisce la generale utilizzabilità delle informazioni ottenute a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.

La differenza sostanziale rispetto al è la disciplina generale di tutela della *privacy* a cui la stessa viene oggi affidata. Questo è ciò che si evince dal richiamo esplicito all'obbligo di informativa nei confronti del lavoratore ed al rispetto del decreto legislativo n. 196 del 2003, come stabilisce il comma 3.

Secondo quanto dispone il decreto, gli impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo a distanza dei lavoratori possono essere utilizzati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per garantire una sicurezza del lavoro e per tutelare il patrimonio aziendale.

Inoltre, tali strumenti possono essere installati solo su previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.

In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della medesima Regione o in più Regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali più rappresentative in ambito nazionale. In assenza di accordo, gli impianti e gli strumenti possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le violazioni delle disposizioni in materia di *privacy*, è prevista una sanzione ai sensi dell'art. 38 dello Statuto, il quale prevede

che le violazioni siano punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda o con l'arresto da 15 giorni ad 1 anno.

Il modificato art. 4 dello Statuto, precisa che tutto ciò non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa né agli strumenti di registrazione di accessi e presenze.

Il comma 3 dell'art. 23 del decreto in questione dispone che tutto ciò avviene a condizione che sia data al lavoratore un'adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti. Ci sono, però, casi in cui vige il divieto assoluto di controllo a distanza dei lavoratori: è vietata l'installazione di impianti audiovisivi (si pensi, a titolo esemplificativo, a televisioni a circuito chiuso o a telecamere) o di qualsiasi altro strumento ovvero apparecchiature, aventi come scopo unico ed esclusivo di controllare a distanza l'attività lavorativa dei dipendenti e altre condotte personali attuate nei luoghi di lavoro.

Nello specifico, il divieto riguarda i controlli intenzionali, diretti ad osservare, ascoltare o controllare in un determinato momento o ogni momento, il dipendente nello svolgimento delle proprie mansioni.

Rientrano nel divieto, infatti, tutte le forme di videosorveglianza che non sono giustificate da esigenze organizzative, produttive o di

sicurezza, ma che in qualche modo siano preordinate a verificare la correttezza nell' eseguire la prestazione lavorativa.

L'utilizzabilità dei dati raccolti mediante i controlli a distanza per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro costituisce, invece, una rilevante modifica introdotta dal D.lgs. 151/2015 che consente, pertanto, di servirsi di tali dati ai fini disciplinari. È legittima l'acquisizione di informazioni che riguardano la sfera personale e la vita privata del lavoratore sempre rispettando la disciplina sulla *privacy*. La nuova formulazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, però, nulla prevede in materia di navigazione su *Internet* e di posta elettronica.

Al riguardo, secondo quanto stabilito dal Garante<sup>29</sup> per la protezione dei dati personali, con la delibera n.13 del 2007, i messaggi di posta elettronica sono da considerarsi alla stregua di “*forme di corrispondenza assistite da garanzie di segretezza tutelate anche costituzionalmente*”.

Di conseguenza, per evitare lesioni della sfera privata del dipendente ma al tempo stesso consentire un controllo sull'operato del lavoratore

---

<sup>29</sup> Autorità amministrativa indipendente istituita con la legge n.675/1996 con il fine di tutelare il corretto trattamento dei dati personali nel rispetto della dignità umana.

durante la propria prestazione di lavoro, ci si è interrogati<sup>30</sup> a lungo sulla possibilità di adottare appositi programmi informatici che consentono un controllo indiretto, avvalendosi di misure tecnologiche in grado di minimizzare l'uso di dati identificativi e al tempo stesso, permettere di prevenire eventuali comportamenti illeciti (a titolo esemplificativo, filtri che impediscono operazioni del tutto incompatibili con l'attività lavorativa, come *l'upload* o l'accesso a determinati siti internet).

Al riguardo, pare opportuno segnalare quanto affermato dalla Corte di Cassazione<sup>31</sup> chiamata a pronunciarsi su di un caso in cui il datore di lavoro si era creato un falso profilo femminile sul social network *Facebook* con cui aveva chiesto l'amicizia al dipendente per controllarlo.

---

<sup>30</sup> Sul tema della videosorveglianza in azienda, si era già pronunciato il Garante della privacy con un provvedimento del 2010. Pertanto, anche nella sentenza n.20722/2010, la Corte aveva già formulato il principio secondo cui gli artt. 4 e 38 dello Statuto implicano l'accordo sindacale a tutela della *privacy* dei lavoratori nello svolgimento dell'attività lavorativa, ma non implicano il divieto dei controlli difensivi del patrimonio aziendale. Infatti, l'interpretazione dell'art. 4 deve ispirarsi ad un equo e ragionevole bilanciamento fra le norme che garantiscono il diritto alla dignità e libertà del lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni ma al contempo il libero esercizio delle attività imprenditoriale ai sensi dell'art. 41 della Costituzione.

<sup>31</sup> Cfr. Cass., Civ., Sez. lav., 27 maggio 2015, n.10955

Il datore ha interagito con il proprio dipendente al fine di costruirsi così la prova dell'abbandono del posto di lavoro. Se fossero fondate le critiche al nuovo art. 4 dello Statuto e il fatto che fino ad oggi nessun controllo era permesso, la Corte di Cassazione avrebbe dovuto sanzionare il datore di lavoro e reintegrare il dipendente.

Tuttavia, in tale sentenza la Corte ha ritenuto legittimi i controlli, proprio sulla scia di quanto abbiamo appena detto, ma per di più li ha anche qualificati come prova sufficiente per poter legittimare il licenziamento.

### **2.3 L'obiettivo del legislatore**

Il quadro istituzionale che attualmente regola il mercato del lavoro italiano è stato, quindi, ridefinito dal *Jobs Act*.

Questa riforma l'approccio che tende ad essere quella della *flexsecurity*.

L'obiettivo del legislatore è superare “*l'ingessatura dei singoli rapporti*”

*di lavoro*” (Boscati, 2014)<sup>32</sup>, per giungere ad un sistema in cui tutti i contratti di lavoro, sia quelli a termine che a tempo indeterminato, siano caratterizzati dalla necessaria flessibilità.

Grazie a questo sistema generalizzato, viene tutelato qualsiasi tipologia di lavoratore disoccupato (a qualunque titolo), vi è la possibilità di usufruire di sussidi di disoccupazione, viene aumentata la dimensione di tali sussidi, vengono potenziati gli istituti che promuovono l’incontro, il cd. *match*, tra imprese e lavoratori, ovvero aiutano le imprese a riempire i posti vacanti e i disoccupati a trovare un nuovo posto di lavoro.

Si abbandona, così, il precedente modello di tutela del lavoro, definito “*job property*”, ritenuto ormai obsoleto, per approdare ad un sistema in cui non esiste più la garanzia del posto fisso.

Il *Jobs act* ha introdotto diverse novità tra cui: il contratto a tutele crescenti, attraverso cui il legislatore soddisfa il suo obiettivo primario, ovvero quello di creare un’occupazione stabile.

---

<sup>32</sup> A. Boscati, La politica del Governo Renzi per il settore pubblico tra conservazione ed innovazione: il cielo illuminato diverrà luce perpetua?, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 2014

Il contratto a tempo indeterminato resta la forma di assunzione privilegiata, affiancata dal cd. *CATUC* che prevede, in caso di licenziamento, l'applicazione di una tutela prevalentemente risarcitoria. Il modello della *flexsecurity* inaugurato dal *Jobs Act* si fonda, in pratica, sulla ricerca di un equilibrio tra politiche passive e quelle attive di sostegno al reddito.

Queste ultime, in particolare, sono volte a garantire l'effettiva ricollocazione del lavoratore, in caso di perdita di lavoro. Istituti fondamentali, a tal proposito, sono i Centri per l'impiego funzionali a creare sinergie efficienti e migliorare l'incontro tra domanda ed offerta.

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la loro valorizzazione professionale sono condizioni irrinunciabili per il Paese. La conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro delle donne e la promozione di sistemi innovativi di welfare aziendale, sono gli obiettivi prioritari che il governo si è posto con questa riforma.

Il congedo obbligatorio di maternità è stato dotato di maggiore flessibilità, al fine di favorire il rapporto madre-figlio senza rinunciare alla tutela della salute della madre e garantendo più diritti ad entrambi i genitori.

La flessibilità, inoltre, incide anche sulla definizione dell'orario di lavoro: un orario lavorativo meno rigido, il ricorso al telelavoro e la possibilità di fruire di congedi parentali anche su base oraria consentono una diversa esecuzione della prestazione lavorativa. Questo sistema di *flexsecurity* permette di aiutare in concreto sia i genitori che lavorano ma offre, altresì, la possibilità ai lavoratori affetti da patologie croniche, di trasformare il proprio orario di lavoro in lavoro part-time.

Il *Jobs Act* ha come obiettivo una maggiore equità sociale tramite l'universalizzazione di strumenti di sostegno del reddito per chi è disoccupato. Proprio perché nessuno deve essere escluso, è possibile accedere alla nuova Aspi (NASPI).

Un nuovo impianto di regole riguarda anche i lavoratori sospesi, con il riordino degli ammortizzatori sociali. Viene novellata, infatti, la disciplina riguardante la Cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria. Questo intervento legislativo ha come obiettivo quello di offrire maggiori tutele ed opportunità ai lavoratori autonomi non imprenditori, dato che gli obiettivi prefissati dalla precedente riforma Fornero, anche a causa della fase di recessione innescata dalla crisi economica in Italia, non sono mai stati realizzati.

### **3. Contratto a tutele crescenti**

Come in precedenza evidenziato, in attuazione della delega contenuta nel *Jobs Act* (L.183/2014), con il decreto legislativo n.23/2015 è stato introdotto nel nostro ordinamento il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Esso costituisce il punto di arrivo di un processo che rivisita il tipo di tutela offerta al prestatore di lavoro.

Il cd. CATUC non costituisce una tipologia di contratto diversa rispetto alla forma tipica del contratto di lavoro utilizzato fino ad ora, quanto una nuova declinazione della stessa. Esso introduce un nuovo regime sanzionatorio per le ipotesi di licenziamento illegittimo, destinato a sostituire la disciplina originariamente prevista dall'art.18 della Legge 300/1970, come novellato dalla riforma Fornero.

Diversamente, infatti, dalle tutele offerte dall'art.18 (modificato poi dalla riforma Fornero) che, come è noto, ha introdotto quattro diverse tutele, graduate in base alla tipologia di vizio che affligge il licenziamento, la nuova disciplina restringe ulteriormente le ipotesi di reintegrazione del dipendente, la quale viene limitata a pochi e residuali casi. Come si avrà modo di analizzare in seguito, la sanzione principale applicabile in caso di licenziamento illegittimo è ora individuata nel pagamento di un'indennità risarcitoria.

Nel definire il nuovo assetto del mercato del lavoro italiano, il legislatore ha agito in modo diverso rispetto alla tradizionale modalità di intervento in materia di lavoro. Si è fatto, ricorso, infatti, alla tecnica della delega e dei conseguenti decreti delegati. In questo modo si è riusciti a superare lo scoglio costituito da una nuova rivisitazione dell'art. 18 dello Statuto, con la definizione di una legge scritta *ex novo* che vale solo per le assunzioni effettuate dopo l'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo, riguardanti lavoratori che rivestono la qualifica di operai, di impiegati o di quadri.

Lo scambio politico, perfezionatosi in sede di legge delega, è imperniato sulla scelta di non intaccare il regime di tutela dei lavoratori già in servizio, i quali conservano la possibilità di riavere il posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo.

In sede di stesura della legge delega è stato definito un modello di regolamentazione che riduce il rischio di interpretazioni difformi, grazie alla terminologia utilizzata nei singoli commi dell'art. 3 del D.lgs. n.23. Lo stesso modello di regolamentazione consente di individuare, in via interpretativa, le conseguenze sanzionatorie delle ipotesi di recesso non indicate in modo dettagliato e analitico nel testo della norma. L'art. 3 comma 1 ha un'importanza centrale per la nuova disciplina introdotta, poiché costituisce un ribaltamento dei criteri che

hanno caratterizzato la tecnica sanzionatoria, sia rispetto all'art.18, ma anche in riferimento a quello modificato dalla riforma Fornero.

Il legislatore ha lasciato inalterato i motivi legittimanti il recesso, ovvero le causali poste a base del licenziamento individuale, così come delineato dall'art. 2119 c.c. (giusta causa) e dall'art. 3 della Legge n.604/1966 (giustificato motivo), ma ha disciplinato *ex novo* le conseguenze sanzionatorie in caso di licenziamento illegittimo. L'approccio alla materia è sicuramente innovativo.

Nel caso in cui si accerta che non ricorrono gli estremi del licenziamento<sup>33</sup>, ovvero quando il recesso non è fornito dei suoi elementi costitutivi idonei a configurare una giusta causa o un giustificato motivo sia soggettivo che oggettivo, il giudice dichiara ugualmente estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore al pagamento di un'indennità. A tale regola si aggiunge, nei casi di licenziamento disciplinare o comunque dovuto a fatti imputabili al lavoratore, una sola specifica eccezione: la reintegrazione del dipendente qualora lo stesso dimostri in giudizio "*l'insussistenza del fatto materiale contestato*".

---

<sup>33</sup> L. Fiorillo, Licenziamento individuale per giusta causa o giustificato motivo e tecniche di tutela dopo il Jobs Act.

L'espressione "*tutele crescenti*" fa riferimento alle modalità di calcolo dell'indennità: il legislatore fornisce un preciso quadro di riferimento per la quantificazione dell'indennizzo, dovuto in caso di licenziamento illegittimo.

Il parametro di riferimento per il calcolo dell'indennità è costituito unicamente dall'anzianità di servizio del dipendente licenziato<sup>34</sup>, che per i primi due anni ha diritto di percepire una somma pari a quattro mensilità e, in seguito, matura due mensilità per ogni anno ulteriore di anzianità fino ad arrivare a dodici anni, non oltrepassando le 24<sup>35</sup> mensilità. In base a ciò, è chiaro come il legislatore abbia voluto introdurre una vera e propria penale per il datore di lavoro. Ulteriore novità è rinvenibile nel criterio di determinazione dell'unità di misura per quantificare l'indennizzo: non si fa più riferimento "*all'ultima retribuzione globale di fatto*", ma "*all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto*" c.d. TFR.

---

<sup>34</sup> M. Rinaldi, La nuova disciplina dei licenziamenti. Tutele del lavoratore illegittimamente licenziato dalla riforma Fornero al Jobs Act, Pisa, Pacini, 2016, pag. 63-67

<sup>35</sup> P. Galbusera, Lavoro Diritti Europa, Il contratto a tutele crescenti: commento alla sentenza n.194/2018 della Corte costituzionale, Rivista nuova di Diritto del Lavoro, 2019

La nozione di “ultima retribuzione” utile per calcolare il TFR, si ricava direttamente dal Codice civile o dalla contrattazione collettiva, mentre quella di “retribuzione globale di fatto” è frutto esclusivamente di una elaborazione giurisprudenziale, che sicuramente non può offrire le stesse certezze applicative derivanti da una fonte legale o pattizia. Ai sensi dell’art. 2120 c.c., rientrano nella retribuzione annua per determinare il TFR, tutte le somme, compreso anche l’equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale con esclusione di quanto viene erogato a titolo di rimborso spese, salvo una diversa previsione dei contratti collettivi.

### **3.1 I motivi della riforma**

Il legislatore ha voluto ricorrere al contratto a tutele crescenti poiché offre oggettivamente notevoli vantaggi per le imprese.

*In primis*, vi è una riduzione dei costi di lavoro conseguente allo sgravio contributivo triennale per tutte le assunzioni a tempo indeterminato, previsto dalla Legge di stabilità (L.190/2014), se fruibili in base alle condizioni previste, mentre in alcuni casi è cumulabile con altre forme di agevolazioni.

Altro vantaggio che lo stesso apporta, è una maggiore prevedibilità dell'esito del giudizio in caso di licenziamento del dipendente, poiché è stato limitato l'ambito valutativo discrezionale del giudice.

Essendo predeterminato nel limite massimo l'importo dell'indennità a carico delle aziende da sostenere, laddove sia accertato in giudizio l'illegittimità del licenziamento, tutto ciò apporta una certezza maggiore dei costi connessi all'interruzione del rapporto di lavoro.

La nuova disciplina offre una valida alternativa al contratto a tempo determinato. Infatti, il CATUC, ugualmente al contratto a termine, è caratterizzato da un regime non vincolistico in uscita, anche se prevede un costo dell'indennità da versare al dipendente, ed in più è privo delle limitazioni di durata massima e di contingentamento rispetto all'organico aziendale, che invece condizionano maggiormente il ricorso al contratto a tempo determinato.

Vi è, inoltre, l'effettività di una soluzione transattiva della controversia connessa al licenziamento, poiché è stata introdotta una procedura di conciliazione extragiudiziale a seguito di un'offerta conciliativa da parte dell'azienda nei confronti del lavoratore. In questo modo si evita il giudizio.

È evidente come vi è un aumento della produttività lavorativa, maggiore nei dipendenti stabilizzati e interessati dai piani formativi dell'azienda. Da un punto di vista giurisdizionale, si riducono i costi del contenzioso legale grazie all'utilizzo di forme contrattuali a cui fanno ricorso frequentemente i lavoratori, in particolare, per le collaborazioni, lavoro a progetto e lavoro a termine.

### **3.2 Campo di applicazione**

Il legislatore prevede espressamente che il nuovo regime non ha valenza generale, ma si applica ai soli lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data in vigore del medesimo decreto (7 marzo 2015); nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

Difatti, l'art. 1 del D.lgs. 23/2015, riguardante le Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n.183 precisa che tale

normativa si applica: “ *Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di tale decreto. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all’entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o apprendistato in contratto a tempo indeterminato. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all’entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all’art.18, ottavo e nono comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto*”.

Quanto alla classe dirigenziale, ai sensi dell’art. 1 comma 1, il decreto sulle tutele crescenti non è applicabile, cosicché la materia del licenziamento nullo del dirigente, anche qualora fosse assunto dopo la data di entrata in vigore del decreto, continuerà ad essere regolata dall’art. 18, commi 1, 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori.

Del nuovo regime di tutela potranno avvalersi anche i lavoratori delle organizzazioni di tendenza, ovvero i dipendenti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione e di culto.

Pertanto, tutti i lavoratori già assunti a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015, anche se non interessati alla nuova normativa, potranno esserlo in futuro, qualora dovessero cambiare lavoro o trovare una nuova occupazione in seguito ad un licenziamento, transitando così nella condizione di cd. “*nuovi assunti*” presso un diverso datore di lavoro.

Occorre, infine precisare che l’irretroattività del decreto legislativo è solo parziale, ciò significa che in determinate condizioni le norme che esso contiene possono applicarsi anche a contratti stipulati prima della sua entrata in vigore.

Nell’ipotesi in cui il datore di lavoro, a seguito di assunzioni a tempo indeterminato avvenute dopo la data del 7 marzo 2015, si trova nella condizione di avere più di quindici dipendenti in ciascuna sede, ufficio o filiale e, in ogni caso, venga ad occupare complessivamente più di sessanta dipendenti, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti prima della data 7 marzo 2015, verrà disciplinato dalle norme contenute nel Jobs Act.

#### **4. L'illegittimità del licenziamento e le conseguenze sanzionatorie**

Si è detto, che, circa il recesso dal rapporto di lavoro, la posizione del lavoratore e quella del datore non sono sullo stesso piano ovvero sono diverse. Nei paragrafi precedenti ci si è soffermati sulle riforme che ha subito il mercato del lavoro, riforme che negli ultimi anni non hanno mai intaccato i criteri e le condizioni sulla base delle quali il datore di lavoro può licenziare i propri dipendenti.

Da un lato, il dipendente è libero di recedere (cd. dimissioni) quando meglio crede, fatto salvo l'obbligo di darne il preavviso entro in termini stabiliti dal contratto collettivo. Dall'altro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro (cd. licenziamento) solo se sussiste una giusta causa o un giustificato motivo, in assenza di tali requisiti sostanziali il licenziamento è illegittimo.

In altri termini, l'azienda non può certo decidere di mandare a casa il proprio dipendente quando meglio crede, ma deve in ogni caso giustificare la propria decisione con valide ragioni. Pertanto, prima di spiegare quando il licenziamento è illegittimo, è opportuno chiarire brevemente quando il licenziamento è legittimo.

È stato anticipato che, a differenza del dipendente, le cause per cui il datore può interrompere il rapporto di lavoro sono tipiche, ossia predefinite dalla legge.

Esse possono essere ricondotte a: ragioni aziendali, dipendenti da crisi del settore, riorganizzazione dell'attività, riduzione dei posti di lavoro, cessazione del ramo d'impresa cui era adibito il dipendente e infine, esternalizzazione delle mansioni. Queste ragioni individuano il c.d. licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Le ragioni disciplinari, invece, riguardano il comportamento del lavoratore.

A seconda della gravità della condotta contestata a quest'ultimo, si possono avere due forme di licenziamento: il licenziamento per giusta causa, che ricorre nelle ipotesi più gravi e il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, che ricorre nelle ipotesi meno gravi ma pur sempre sufficientemente serie da giustificare il recesso del datore di lavoro.

Riguardo al licenziamento per ragioni aziendali, ci si è interrogati circa la possibilità che l'azienda possa licenziare il proprio dipendente anche quando non vi è uno stato di crisi accertato.

Secondo la giurisprudenza<sup>36</sup> più recente, è legittimo il licenziamento per giustificato motivo quando vi è una finalità esterna a situazioni sfavorevoli di mercato o ad un andamento finanziario negativo dell'azienda, purché vi sia una riorganizzazione aziendale effettiva e causalmente connessa alla soppressione del posto di lavoro.

In sostanza, il datore di lavoro è legittimato a licenziare il proprio dipendente anche solo per aumentare il profitto.

Ciò accade, ad esempio, quando c'è un'eccessiva mano d'opera o la stessa può essere meglio organizzata e allocata tagliando i posti di lavoro, anche in assenza di crisi aziendale, ma è necessario che la riorganizzazione sia sorretta dal requisito dell'effettività e che vi sia un nesso di causalità tra quest'ultima e la posizione di lavoro eliminata. Il cambiamento rispetto al passato è radicale, in quanto la Cassazione ricomprende ad oggi tra i motivi oggettivi idonei a giustificare il licenziamento, quelli relativi ad una *“migliore efficienza gestionale e produttiva”*, così come tutti quei motivi diretti *“ad un incremento della redditività d'impresa”*. La nostra Costituzione, all'art. 41, tutela la libertà di iniziativa economica e consente di poter concludere che la scelta di un imprenditore nell'eliminare uno o più posti di lavoro è

---

<sup>36</sup> Cfr., Cass., sentenza 20 settembre 2016, n.18409

insindacabile in termini di congruità e opportunità. Il giudice, comunque, è chiamato a verificare l'effettiva sussistenza delle ragioni ivi indicate nella lettera di licenziamento, la cui mancanza rende privo di giustificazione il recesso del datore.

Pertanto, ogni qualvolta manca uno dei suddetti requisiti o presupposti, il licenziamento è illegittimo.

Le conseguenze sanzionatorie che discendono da un licenziamento illegittimo sono diverse, a seconda se si tratta di lavoratori soggetti al vecchio regime ai sensi dell'art. 18 L. 300/1970, articolato, a seguito della riforma Fornero, su quattro livelli di tutela o quello previsto dall'art. 8 L. 604/1966, applicato alle aziende di piccole dimensioni, che prevede nei casi di licenziamento ingiustificato, la c.d. tutela obbligatoria ovvero a quello nuovo introdotto dal D. lgs. 23/2015.

#### **4.1 Le diverse ipotesi di illegittimità**

Il licenziamento intimato in violazione dei requisiti sostanziale e formali prescritti dalla legge è, come detto poc' anzi, illegittimo.

Le ipotesi di illegittimità sono diverse: a titolo esemplificativo, si è in presenza di un licenziamento illegittimo quando il licenziamento

avviene per motivi discriminatori nei confronti della lavoratrice incinta o del lavoratore che aderisce ad un determinato sindacato oppure quando viene contestato un illecito disciplinare al proprio dipendente, illecito disciplinare non esistente o non talmente grave da comportare la sanzione disciplinare del licenziamento.

In questi casi, il licenziamento discriminatorio o per motivi illeciti ovvero in violazione dei divieti è affetto da nullità.

Altro esempio di licenziamento illegittimo, è quello intimato per ragioni di riorganizzazione dell'azienda solo fittizia, poiché nello stesso periodo del licenziamento, si è provveduto ad altre assunzioni. Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro non ha verificato se poteva adibire il dipendente a mansioni alternative, c.d. "*obligo di repêchage*". Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, come è noto, è quel licenziamento intimato per ragioni aziendali, quindi è legittimo solo se sussistono le ragioni tecniche, organizzative, produttive. Se manca anche solo uno di questi presupposti, è ritenuto illegittimo.

Altra tipica ipotesi di illegittimità del licenziamento è rinvenuta nel mancato rispetto della procedura imposta dalla legge: è inefficace ovvero nullo il licenziamento intimato in forma orale. È sempre illegittimo il licenziamento intimato in forma verbale, anche

quando è fondato su validi motivi. Come prevede la legge, esso deve avvenire sempre in forma scritta.

Nel caso di licenziamento disciplinare, l'illegittimità si configura quando il datore di lavoro non lascia al lavoratore alcuna possibilità di difesa. A tal fine, lo Statuto dei lavoratori stabilisce una procedura che l'azienda deve seguire attraverso una serie di passaggi, i quali saranno approfonditi successivamente.

Altra ipotesi in cui il licenziamento è nullo riguarda quello intimato nei confronti di lavoratrici per causa di matrimonio. Si presume tale licenziamento intimato nel periodo che decorre dalla richiesta della pubblicazione civile di matrimonio fino ad un anno dopo l'avvenuta celebrazione dello stesso.

È necessario indicare quali sono le uniche cause che legittimano il licenziamento in detto periodo: colpa grave della lavoratrice, cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta, ultimazione delle prestazioni per le quali la lavoratrice è stata assunta e infine, la risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Il licenziamento è legittimo nel caso in cui il lavoratore subisca una invalidità o inabilità che non gli consente in nessun modo di svolgere le precedenti mansioni. L'azienda, però, prima di risolvere il rapporto di

lavoro, deve verificare se può adibirlo ad altre mansioni compatibili con il suo stato di salute attuale. Pertanto, ci sono casi in cui vige il divieto di licenziamento in un arco di tempo chiamato “*periodo di comporto*”<sup>37</sup>, la cui durata è stabilita in genere dalla contrattazione collettiva.

Ai sensi dell’art. 54 D. lgs. 151/2001, è vietato licenziare la lavoratrice in stato di gravidanza e di puerperio. Il divieto opera dall’inizio dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Analogamente è vietato il licenziamento del lavoratore causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di paternità e quello dei lavoratori che abbiano chiesto o fruito del congedo parentale, ai sensi dell’art. 54 comma 6 e 7, D. lgs. 151/2001.

È vietato licenziare il lavoratore in caso di infortunio o malattia. Il divieto opera per tutto il periodo previsto dalla legge o dai contratti collettivi, come stabilisce l’art. 2110 c.c.

Il lavoratore richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il periodo del richiamo e non può essere licenziato prima

---

<sup>37</sup> La giurisprudenza ha specificato che il divieto di licenziamento del dipendente in malattia non opera in tutti i casi in cui vi è cessazione totale dell’attività d’impresa o comunque un’oggettiva impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa.

che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione, così stabilito dall'art. 2110 e 2111 c.c., L. 3-5-1955 n.370. Come è stato detto precedentemente, è vietato licenziare la lavoratrice nel periodo di matrimonio, così stabilito dall'art. 35 D.lgs. 198/2006.

È vietato, altresì, il licenziamento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, dei candidati e dei membri della commissione interna, fino ad un anno dalla cessazione dell'incarico dei lavoratori eletti a svolgere pubbliche funzioni (art. 51 Cost.) e dei lavoratori che scioperano.

#### **4.1 La tutela nel licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale**

Ai sensi dell'art 2 del D.lgs. n.23/2015, la normativa sul licenziamento discriminatorio, indipendentemente dalla motivazione formalmente adottata dal datore, è analoga per tutti i datori di lavoro a prescindere dal numero dei dipendenti occupati e si applica nei confronti di tutti i lavoratori, compresi anche coloro che sono stati assunti con contratto a tutele crescenti. Il regime sanzionatorio applicabile è la tutela reale piena (o risarcitoria piena).

Infatti, il giudice, in caso di licenziamento discriminatorio, condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, salvo la facoltà del dipendente di chiedere un'indennità *c.d. sostitutiva* pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, tale indennità non è soggetta a contribuzione previdenziale e assistenziale.

Altresì, il datore è tenuto a corrispondere al lavoratore un'indennità risarcitoria non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Dell'indennità risarcitoria va diminuito quanto percepito nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. Si tratta del *c.d. aliunde perceptum*, ovvero l'importo da dedurre dall'ammontare del risarcimento, tutte le volte in cui il lavoratore, dopo il licenziamento, svolga un'attività lavorativa percependo un reddito.

Tale indennità risarcitoria, a differenza dell'altra, è soggetta sia a contribuzione previdenziale e assistenziale sia a sanzioni per omissione o ritardato versamento dei contributi.

A seguito dell'ordine di reintegrazione da parte del datore, il lavoratore è tenuto a prendere servizio entro trenta giorni, altrimenti il rapporto di lavoro si intende risolto. Si evince, come la riforma del Jobs Act non

abbia apportato grandi novità in materia di licenziamento discriminatorio, se non nel calcolo dell'indennità risarcitoria.

Infatti, per i lavoratori assunti dalla data di entrata in vigore del contratto a tutele crescenti, ovverosia dal 7 marzo 2015, tale indennità sarà calcolata facendo riferimento alla retribuzione utile per il TFR anziché all'ultima retribuzione globale di fatto<sup>38</sup>.

Il già menzionato regime sanzionatorio trova applicazione anche nel caso di licenziamento intimato in forma orale e anche in tutti gli altri casi di nullità previsti dalla legge, quali il licenziamento intimato per credo politico o fede religiosa; quello intimato per appartenenza ad un determinato sindacato o per esercizio dell'attività sindacale; quello intimato per discriminazione razziale, politica, lingua, sesso, età, handicap; quello intimato in caso di matrimonio, gravidanza e infine il licenziamento determinato da un motivo illecito ai sensi dell'art. 1345 c.c.

---

<sup>38</sup> In ordine al calcolo del TFR, il Tribunale di Trento rileva che l'ultima retribuzione globale di fatto deve corrispondere al trattamento economico normale che sarebbe stato effettivamente goduto, se non vi fosse stata l'estromissione dall'azienda. È quanto ribadito nella sentenza 1° ottobre 2019, n.209, nella quale il Tribunale respinge il ricorso di una società cooperativa, la quale sosteneva che nel parametro di quantificazione dell'indennità sostitutiva della reintegrazione, non dovessero essere computati il rateo del TFR e le competenze accessorie percepite negli ultimi 12 mesi.

In tutte queste ipotesi il giudice dichiara nullo il licenziamento.

### **4.3 La tutela nel licenziamento disciplinare**

Il licenziamento motivato dall'inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore è qualificabile come disciplinare, risolvendosi nella più grave sanzione disciplinare adottabile dal datore di lavoro.

Pertanto, la legittimità del licenziamento è subordinata all'osservanza dei requisiti stabiliti dalla L. 604/1966 e dall'art. 7 della L.300/1970, normativa che disciplina le modalità di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

La legge distingue tra sanzioni conservative<sup>39</sup>, che determinano unicamente una penalizzazione per il dipendente, e sanzioni espulsive<sup>40</sup>, le quali, al contrario delle prime, determinano la cessazione del rapporto di lavoro. Il licenziamento disciplinare ha dato luogo in

---

<sup>39</sup> Il datore di lavoro ammonisce il proprio dipendente attraverso un rimprovero orale o scritto, in talune circostanze infligge una multa fino a 4 ore della retribuzione, o può sospenderlo dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni.

<sup>40</sup> Sono illeciti disciplinari che erodono il vincolo fiduciario, così determinando l'impossibilità di proseguire il rapporto di lavoro.

passato a contrasti giurisprudenziali sia in ordine alla sua legittimità sia in ordine alla sua riconducibilità nell'area di applicazione dell'art. 7 Statuto dei lavoratori.

I dubbi interpretativi sono sorti perché l'art. 7 comma 4 Statuto dei lavoratori, statuisce che “fermo restando quanto disposto dalla L.15 luglio 1966 n.604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro”. Secondo un orientamento giurisprudenziale della <sup>41</sup>Cassazione<sup>42</sup>, ormai superato, al licenziamento doveva riconoscersi natura disciplinare quando il contratto collettivo lo prevedeva tra le sanzioni disciplinari e rinviava esplicitamente alla procedura di contestazione di cui all'art. 7 Statuto dei lavoratori.

In seguito alla sentenza n.204/1982<sup>43</sup> della Corte costituzionale, con cui la Corte ha esteso talune garanzie dell'art. 7 L.300/1970 al licenziamento disciplinare, affermando che i commi 1,2 e 3 di detta norma sono costituzionalmente illegittimi se “interpretati nel senso che

---

<sup>41</sup> Cfr., Cass. civ., Sez. Lav., sentenza 29 maggio 2012, n.8535

<sup>42</sup> Cfr., Cass. civ., Sez. Lav., sentenza 17 novembre 2014, n.24392

<sup>43</sup> Con la decisione in commento i giudici della Suprema Corte di Cassazione, nella sezione lavoro, hanno precisato che la *ratio* della previsione di uno spazio temporale tra la contestazione dell'addebito e l'irrogazione della sanzione di cui all'articolo 7 della legge del 20 maggio 1970 n. 300 è ispirata dalla finalità di garantire al prestatore di lavoro il diritto di presentare le proprie giustificazioni.

siano applicabili ai licenziamenti disciplinari”, il licenziamento disciplinare è legittimo nelle seguenti ipotesi: se è contemplato nel codice disciplinare, se è contestato preventivamente l’addebito del lavoratore ad opera del datore, se è consentito al lavoratore di essere ascoltato e di difendersi, anche con l’assistente di un rappresentante sindacale. Fermo restando che comunque le sanzioni disciplinari da addebitare al lavoratore devono essere predeterminate e portate a conoscenza di tutti i lavoratori e prima di intimare il licenziamento, il datore è tenuto ad osservare la procedura prevista all’art. 7 e della L.300/1970.

Al riguardo, è opportuno soffermarsi sul regime di tutela del licenziamento disciplinare a seguito del D.lgs.23/2015, decreto recante disposizioni in attuazione della legge delega del 10 dicembre 2014 n.183 (c.d. *Jobs Act*).

La recente modifica ha inciso anche sulla regolamentazione del licenziamento disciplinare. Sul punto, va evidenziato che si tratta di una modulazione diacronica di tale fattispecie: esiste, infatti, un licenziamento disciplinare ante Riforma Fornero, ovvero la legge n.92/2012; una nuova formula che ricade nella vigenza di tale legge, vigore dal 18 luglio del 2012; e per concludere, una ulteriore modalità a

partire dal 7 marzo del 2015, che riguarda i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Il dato cronologico va tenuto in debita considerazione per poter così giungere ad individuare la regolamentazione applicabile in caso di licenziamento disciplinare illegittimo, ma non di certo ne identifica una fattispecie diversa dal punto di vista ontologico.

Il D.lgs. n.23/2015 conferma, anche per i nuovi assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, il reticolo di tutele differenziate della legge 92/2012.

Il decreto legislativo, infatti, prevede che anche per i nuovi contratti vige un regime di tutela reintegratoria attenuata nelle ipotesi di licenziamento disciplinare in cui sia dimostrata direttamente in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore; un regime di tutela solo indennitaria ordinaria in tutti gli altri casi di licenziamento disciplinare illegittimo; un regime di tutela solo indennitaria attenuata, infine, in caso di licenziamento disciplinare illegittimo per vizi procedurali e formali.

La novità, introdotta dal decreto in questione, sta nel ridisegnare il perimetro di questi tre regimi di tutela marcando il ridimensionamento

della tutela reintegratoria rispetto a quella indennitaria con lo scopo di fa ripartire l'occupazione con contratti a tempo indeterminato.

Altro cambiamento rilevante, sta nella misura dell'indennizzo: non più tra un minimo ed un massimo, ma in misura proporzionalmente crescente con l'anzianità di servizio del lavoratore. Prima l'indennizzo era crescente tra un minimo ed un massimo, ma secondo una valutazione relativamente discrezionale del giudice, ora l'indennizzo è crescente secondo l'anzianità del dipendente

Ma la questione che risulta maggiormente controversa è la delimitazione della tutela reintegratoria attenuata nel caso di licenziamento disciplinare illegittimo, la quale si concentra sulla nozione di "*insussistenza del fatto contestato*".

Il regime di tutela reintegratoria attenuata trova applicazione nell'ipotesi più grave ed evidente di licenziamento disciplinare illegittimo, ovvero quella per insussistenza del fatto contestato. In tutti i casi diversi da questo opera invece, la tutela meramente indennitaria di cui al comma 5 dell'art.18 Statuto dei lavoratori.

La tutela reintegratoria è vista come un'ipotesi residuale in caso di insussistenza del fatto materiale contestato. Il diritto alla reintegrazione spetta esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato

motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio che il fatto materiale contestato al lavoratore non sussiste, rispetto alla quale resta estranea qualsiasi valutazione circa la sproporzione del licenziamento.

Il legislatore ricorre al termine “*fatto materiale*” di cui deve accertarsi l’insussistenza per applicare la tutela reale. In sostanza deve trattarsi di un “fatto causante”, in grado di produrre “*in linea immediata e necessaria*” conseguenze giuridiche previste da una norma, che costituisca condizione per il verificarsi degli effetti indicati dall’ordinamento. Tuttavia, il fatto materiale in questione deve essere un accadimento avvenuto nella realtà che si qualifica giuridicamente in quanto idoneo ad essere contestato al lavoratore, in termini concreti deve sempre costituire un inadempimento contrattuale imputabile al dipendente.

Al riguardo, è proprio l’art. 7 dello Statuto ad indicare quale condizione del licenziamento, che il datore contesti preventivamente l’addebito al dipendente.

Aspetto caratterizzante la nuova normativa è il divieto per il giudice nella fase d’indagine sull’esistenza o meno del fatto contestato, di

valutare la proporzionalità o meno dello stesso rispetto al licenziamento. Come ribadito anche dalla Corte di Cassazione<sup>44</sup>, la nuova formulazione dell'art. 18 Statuto dei lavoratori, la verifica dell'autorità giudiziaria sulla sussistenza o meno del fatto deve essere condotta senza alcuna valutazione discrezionale. Si evince come l'applicabilità della tutela reale sia un rimedio speciale che solo il legislatore può disporre.

Alla luce della nuova normativa, qualunque tipo di comportamento rilevante sotto il profilo disciplinare e imputato al dipendente, può essere causa del licenziamento, senza applicare la tutela reale. E, infatti, l'inidoneità in astratto del fatto contestato a fondare licenziamento disciplinare determina unicamente una condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità (c.d. tutela indennitaria), la cui misura varia solo in ragione dell'anzianità di servizio e non della gravità del fatto contestato.

In caso di palese violazione del codice disciplinare nell'adozione di un provvedimento di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, per evitare un'irrazionalità del sistema è necessario

---

<sup>44</sup> Cass. civ., Sez. Lav., 6 novembre 2014 n.23669

individuare forme di tutela ulteriori per il lavoratore ricorrendo agli ordinari strumenti civilistici.

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adotti un licenziamento, in virtù di un comportamento inadempiente del proprio dipendente, che in base al codice disciplinare contenuto nel contratto collettivo, legittimi una sanzione di tipo conservativo, il lavoratore ha la possibilità di chiedere un risarcimento del danno per inadempimento ai sensi dell'art. 1218 c.c.

In conclusione, la linea di demarcazione tra tutela integratoria e tutela indennitaria, in caso di licenziamento disciplinare illegittimo, è stata spostata riducendo la prima ed ampliando la seconda. Il campo di applicazione della tutela reale rimane solo nell'ipotesi di insussistenza del fatto contestato, mentre quello della tutela indennitaria in caso di inidoneità in astratto del fatto addebitato.

#### **4.4 La tutela nel licenziamento ingiustificato**

La nuova disciplina del 2015 non ha modificato i motivi legittimanti il recesso. Come stabilisce l'art. 3 comma 1 del D.lgs. 23/2015, nei casi in cui non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato

motivo oggettivo o soggettivo o per giusta causa, si applica la tutela risarcitoria forte; il giudice, infatti, dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data di licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR commisurata ad ogni anno di servizio, in misura non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

Per quanto riguarda il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il regime sanzionatorio non prevede alcuna eccezione in ordine alla possibilità di reintegrare il lavoratore illegittimamente licenziato. La normativa interviene unicamente sugli aspetti sanzionatori, senza intaccare la nozione di tale licenziamento disciplinata dall'art. 3 della legge n.604/1966, che pertanto, continuerà ad essere quello determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

In tale contesto, merita attenzione la fattispecie costituita dalla malattia nell'ipotesi in cui il licenziamento sia adottato per superamento del periodo di comporto, risultato illegittimo. L'evento malattia non rientra tra le tassative ipotesi previste dall'art 2 co. 4 del decreto che consente la reintegrazione nel posto di lavoro, quando la ragione del licenziamento è una disabilità fisica o psichica del dipendente. Il

termine disabilità non può essere assimilato al termine malattia, poiché tra i due vi è una differenza sostanziale: mentre la disabilità indica l'impossibilità permanente di svolgere la prestazione, di non poterla espletare nella interezza della sua funzionalità; la malattia indica una totale impossibilità ma temporanea di svolgere la prestazione per un determinato periodo di tempo.

Tale condizione non preclude, infatti, la possibilità di fruire della tutela reintegratoria a seguito del licenziamento intimato in violazione del periodo di comporto.

La materia è disciplinata dall'art. 2110 co. 2 c.c., norma che riconosce il diritto di recesso al datore di lavoro solo dopo che sia decorso il periodo stabilito dalla legge in cui vige il divieto di licenziamento, configura un'ipotesi tipizzata di divieto di licenziamento durante la malattia, la cui violazione è protetta da norma imperativa sanzionata da nullità. La violazione di tale divieto, che rientra nell'art. 2 co.1 d.lgs. n.23/2015, consente di reintegrare il dipendente nel posto di lavoro in tutti i casi di nullità espressamente previsti dalla legge, tra i quali si annovera il licenziamento intimato per malattia anche se il lavoratore non ha superato il periodo di comporto.

Nonostante sia presidiata dall'art. 41 della Costituzione, articolo che in linea generale dovrebbe garantire la libertà d'iniziativa economica

privata con insindacabilità delle scelte datoriali, la materia è stata fortemente condizionata dagli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali susseguitisi nel tempo.

L'orientamento giurisprudenziale maggioritario<sup>45</sup> è quello a cui si conforma una recente sentenza della Corte costituzionale. La Corte, infatti, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 4 del D.lgs. 23/2015 nella parte in cui fissa come unico criterio per commisurare l'indennità da corrispondere al dipendente, nei casi di licenziamento viziato sotto il profilo formale o procedurale, esclusivamente l'anzianità di servizio. Il tribunale di Bari e di Roma con due diverse ordinanze<sup>46</sup>, avevano sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 4 del Decreto legislativo n.23/2015. La rigida determinazione dell'indennità solo sulla base dell'anzianità di servizio, è apparsa alla Corte lesiva dei principi di eguaglianza e di ragionevolezza, altresì del diritto al lavoro.

Con riguardo all'art. 3 della Costituzione, la Consulta ha osservato che la disciplina in esame, non fa altro che determinare *“un'indebita omologazione di situazioni che, nella realtà concreta, sono*

---

<sup>45</sup> Corte Cost., sentenza 26 settembre 2018, n.194

<sup>46</sup> Cfr. Ordinanza 9 agosto 2019 n.235, Tribunale di Roma e Ordinanza 18 aprile 2019 n. 214, Tribunale di Bari

*profondamente diverse”* e si pone, dunque, in contrasto con il principio di eguaglianza.

È bene ricordare che con sentenza n.194/2018, la Corte costituzionale aveva già dichiarato l'incostituzionalità del meccanismo di determinazione dell'indennità per le ipotesi di licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo indicato dall'art. 3 del D.lgs. n. 23/2015 poiché, anch'esso, *“rigido ed automatico”*. E, infatti, sulla scia della continuità, la Corte con tale pronuncia del 2018 boccia tanto l'automatismo nel fissare l'indennizzo per licenziamento intimato senza una giusta causa o un giustificato motivo previsto dall'art. 3 comma 1 del D.lgs. 23/2015, quanto lo stesso automatismo dell'articolo 4 del medesimo decreto, per l'indennizzo del licenziamento per vizi formali o procedurali.

La Consulta, pertanto, suggerisce ai giudici di merito di determinare l'indennità tenendo conto dell'anzianità di servizio quale parametro per la base di partenza della valutazione, rivisitando la disposizione e apportando un correttivo *“mediante un apprezzamento ragionevolmente motivato, il giudice potrà attingere anche ad altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell'indennità aderente alle particolarità del caso concreto”*.

I nuovi criteri da prendere in considerazione sono i seguenti: la gravità delle violazioni, il numero degli occupati, le dimensioni dell'impresa, l'entità della violazione commessa dalla società datrice, il comportamento assunto e le condizioni delle parti.

Per le considerazioni finali, è rilevante sottolineare, che a proposito di tale tipologia di licenziamento, perde anche di importanza la questione della natura oggettiva o soggettiva di esso, poiché anche se dovesse ritenersi che lo stesso sia l'effetto di un inadempimento degli obblighi contrattuali, il rimedio sanzionatorio che la legge predispone è sempre di natura indennitaria.

#### **4.5 Il contratto a tutele crescenti nelle piccole imprese**

In caso di licenziamento di un lavoratore presso un'azienda di piccole dimensioni, ovvero aziende che non raggiungono le soglie <sup>47</sup>dimensionali fissate dall'art. 18 della legge n.300/1970, la legge prevede che il recesso deve essere comunicato per iscritto e il datore di

---

<sup>47</sup> L'art. 18 fa riferimento ad aziende con più di quindici dipendenti o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, o in via generale aziende con più di sessanta dipendenti in totale.

lavoro deve fornire una motivazione del licenziamento. La violazione di suddette regole comporta l'inefficacia del licenziamento.

Qualora il giudice dovesse accertare l'illegittimità del licenziamento, per mancanza di una giusta causa o un giustificato motivo, l'ordinamento prevede delle specifiche tutele per i lavoratori. Dette tutele, a seguito della riforma del *Jobs Act*, variano a seconda se si tratta di dipendenti assunti prima della data in vigore del *Jobs Act*, ossia 7 marzo 2015, ovvero assunti dal 7 marzo 2015 in poi.

In caso di lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015, le tutele applicabili sono quelle disciplinate dall'art 8 della legge 604/1966 e dai primi tre commi dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, così come modificata poi dalla riforma Fornero.

In caso di lavoratore assunto dal 7 marzo 2015 in poi, le tutele applicabili sono quelle previste dal decreto legislativo n.23/2015.

A tutti i lavoratori assunti precedentemente a tale data, in caso di licenziamento nullo perché discriminatorio, inefficace, intimato in concomitanza con il matrimonio, licenziamento comminato in violazione delle disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità e licenziamento intimato per un motivo illecito determinante, la legge prevede, solo nei seguenti casi, la reintegrazione nel posto di

lavoro. Ai lavoratori illegittimamente licenziati spetta un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno dell'avvenuto licenziamento a quello dell'effettiva reintegra, in ogni caso non inferiore a cinque mensilità. Il datore di lavoro è tenuto anche a versare i contributi previdenziali e assistenziali.

Il lavoratore beneficia del diritto di opzione: può decidere di sostituire la reintegra nel posto di lavoro con un'indennità pari a quindici mensilità non soggetta a contributi previdenziali.

In tutte le altre ipotesi di licenziamento illegittimo, il lavoratore avrà diritto ad una tutela esclusivamente economica.

Come appena detto, i lavoratori assunti dal 7 marzo in poi, beneficiano del regime di tutele introdotto dal decreto legislativo n.23/2015. In linea con la disciplina previgente, anche la nuova normativa prevede la tutela reintegratoria solo in alcuni casi di licenziamento illegittimo, ovvero quelli menzionati in precedenza. La disciplina è, di fatto, analoga.

Nelle altre ipotesi di licenziamento illegittimo, il regime sanzionatorio è quello esclusivamente indennitario. In particolare, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro a risarcire il dipendente illegittimamente licenziato. In caso di licenziamento privo di una giusta causa o un giustificato

motivo, il datore di lavoro dovrà pagare un'indennità di un importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio. L'indennità non può essere inferiore a tre né superiore alle sei mensilità.

In caso di licenziamento in violazione della procedura prevista per i licenziamenti disciplinari, il datore è condannato al pagamento di un'indennità di importo molto basso, ovvero a 0,5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, ma comunque in misura non superiore alle sei mensilità

## **5. La revoca del licenziamento e la nuova offerta conciliativa**

La riforma del lavoro introdotta dal *Jobs Act* ha apportato diverse novità nell'ordinamento giuslavoristico, introducendo una serie di strumenti per il datore di lavoro, quali la revoca e l'offerta conciliativa, finalizzati ad evitare il giudizio di impugnazione del licenziamento.

L'istituto della <sup>48</sup>revoca<sup>49</sup> è disciplinato in modo identico dalla L.300/1970 all'art. 18 e dal D.lgs. 23/2015 all'art. 5.

---

<sup>48</sup> Cfr., Cass. civ., Sez. Lav., 3 gennaio 2011, n. 36

Il datore di lavoro, infatti, può revocare il licenziamento entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione dell'impugnazione da parte del lavoratore. In questo caso, il rapporto si intende ripristinato senza interruzione e il dipendente ha diritto di ricevere la retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.

In alternativa, il legislatore ha previsto una nuova modalità conciliativa, mediante la quale, il datore ha la possibilità di offrire al prestatore di lavoro, entro il termine di sessanta giorni previsto per impugnare il licenziamento, una somma pari ad una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio. L'offerta è detta agevolata poiché la somma non costituisce reddito imponibile e non è soggetta ai contributi previdenziali, altresì deve essere corrisposta attraverso un assegno circolare.

Possono usufruire dell'offerta conciliativa sia i lavoratori assunti dalla data in vigore del decreto n.23/2015, sia quelli interessati ad una trasformazione del contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato, in data successiva al 7 marzo 2015. Possono usufruirne, altresì, i lavoratori in apprendistato che hanno ricevuto una qualifica dal

---

<sup>49</sup> Cfr., Cass. civ., Sez. Lav., 15 giugno 2011, n. 13090

7 marzo 2015 e infine anche i lavoratori assunti prima della data predetta da aziende che, successivamente a tale data, hanno superato la soglia dimensionale di quindici dipendenti. Il datore di lavoro deve rispettare il termine di sessanta giorni dalla comunicazione del licenziamento, entro cui può offrire tale somma di denaro al lavoratore. In ogni caso, l'importo dell'offerta deve essere compreso tra un minimo di tre ed un massimo di ventisette mensilità.

A titolo esemplificativo, se il lavoratore ha prestato un anno di servizio, l'offerta dovrà essere pari a tre mensilità; nel caso in cui gli anni di servizio sono stati cinque l'offerta dovrà essere pari a cinque mensilità e così via.

L'offerta agevolata trova applicazione anche per le piccole imprese, che non hanno quindici dipendenti.

Occorre precisare, però, che l'indennità è dimezzata rispetto a quella delle imprese medio/grandi.

Di conseguenza, se il dipendente dovesse accettare l'assegno, si verifica un duplice evento: l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la rinuncia a qualsiasi impugnazione dello stesso, sebbene già proposta in sede giudiziale.

Con il noto protocollo del 27 maggio 2015, il Ministero del lavoro ha fornito chiarimenti su una specifica materia prevista all'art. 6 del decreto legislativo n.23/2015, ovvero quella inerente all'obbligo di comunicazione mediante il servizio di comunicazioni *on-line* dell'avvenuta o mancata conciliazione relativa all'offerta facoltativa avanzata dal datore di lavoro a seguito del licenziamento.

La conciliazione deve avvenire in una delle sedi protette, ossia avanti alla commissione provinciale di conciliazione, istituita presso la Direzione territoriale del lavoro ai sensi dell'art 410 c.p.c., in sede sindacale ai sensi dell'art. 411 c.p.c. o presso una delle sedi di certificazione individuate dal decreto legislativo n.276/2003<sup>50</sup>. In caso di omessa comunicazione dell'offerta conciliativa, inoltre, è prevista una sanzione amministrativa compresa tra i cento e i cinquecento euro. Tale offerta conciliativa ha subito non poche critiche.

La dottrina<sup>51</sup> ha rilevato che si tratta di un rimedio di natura facoltativa e abbastanza favorevole per il lavoratore, il quale in vista dell'abbattimento dell'Irpef, può ottenere un importo vicino a quello

---

<sup>50</sup> D.lgs. 10 settembre 2003, n.276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30

<sup>51</sup> M. Falsone, La conciliazione ex art.6 d.lgs. 23/2015 tra autonomia privata e incentivi statali, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2015

che potrebbe ottenere in giudizio, tenendo presenti anche le spese legali. Proprio in virtù della sua facoltatività, potrebbe scadere il termine perentorio dei sessanta giorni, qualora il datore di lavoro dovesse attendere a presentare la propria offerta soprattutto se decide di attendere per impugnare il licenziamento nel sessantesimo giorno o anche oltre, nel caso in cui sia notificato con lettera raccomandata l'ultimo giorno.

Secondo la dottrina<sup>52</sup>, l'offerta deve essere presentata nei sessanta giorni o durante lo stesso periodo si deve necessariamente concludere la procedura.

Questa seconda ipotesi sarebbe basata sul fatto che entro i sessantacinque giorni successivi va fatta la comunicazione obbligatoria riguardo l'esito della stessa.

Altra questione sorge circa la possibilità che l'offerta di conciliazione possa scattare per un licenziamento intimato durante il periodo di prova.

La risposta sembra positiva, proprio perché si tratta di un'offerta facoltativa e non obbligatoria, anche conveniente per il datore di lavoro

---

<sup>52</sup> F. Rossi, L'offerta di conciliazione prevista dall'art. 6 d. lgs. n. 23 del 2015, in Lav. Giur., 2015

in vista di un'impugnazione del licenziamento nullo o discriminatorio, ovvero illegittimo sul piano disciplinare o della giusta causa

## **6. La disciplina dei licenziamenti collettivi**

Altro istituto sul quale è intervenuto il *Jobs Act* è quello dei licenziamenti collettivi.

Questa tipologia di recesso è disciplinata dalla legge n.223/1991 e si verifica quando un'impresa con più di quindici dipendenti decide di licenziare cinque lavoratori nell'arco di tempo di almeno centoventi giorni.

Come è stato evidenziato più volte, il decreto legislativo n.23/2015 ha descritto il funzionamento del contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti e ha modificato il regime sanzionatorio dei licenziamenti individuali e collettivi di operai, impiegati e quadri assunti con tale contratto dopo l'entrata in vigore del decreto medesimo.

Il vecchio regime sanzionatorio dei licenziamenti collettivi illegittimi si articola, a seguito delle modifiche della riforma Fornero, su tre livelli di tutela in relazione alle diverse ipotesi di illegittimità.

Pertanto, se il licenziamento è illegittimo per violazione di forma scritta, il giudice ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e lo condanna al risarcimento del danno con versamento anche dei contributi previdenziali e assistenziali. Tale regime è definito tutela reale piena.

Nell'ipotesi di licenziamento illegittimo per violazione della procedura sindacale prevista dalla Legge n.223/199, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva compresa tra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il regime previsto è la cd. tutela risarcitoria forte.

Il terzo livello di tutela è applicabile nell'ipotesi di licenziamento illegittimo intimato in violazione dei criteri di scelta. Il giudice annulla il licenziamento e ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, condannandolo altresì al pagamento di un'indennità risarcitoria non superiore alle dodici mensilità e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Siamo in presenza della cd. tutela reale limitata.

Con il *Jobs Act* il quadro normativo cambia. Il nuovo regime sanzionatorio, così modificato dalla riforma del lavoro, si adagia su

due livelli di tutela anziché tre, come prevedeva la disciplina previgente.

Se il licenziamento è dichiarato illegittimo per violazione della forma scritta, il giudice ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore e lo condanna al risarcimento del danno con versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

In tale ipotesi è quindi applicabile la tutela reale piena.

Nei casi di licenziamento illegittimo intimato per violazione della procedura sindacale o per violazione dei criteri di scelta, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e condanna il datore al pagamento di un'indennità di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio. E 'evidente che si tratta di tutela risarcitoria forte.

I nuovi assunti, in base all'attuale normativa, potranno essere reintegrati solo in un'unica ipotesi, ovvero quando il datore di lavoro procede a comunicare il recesso oralmente e non in forma scritta. Solo in questa circostanza, oltre a quella del licenziamento discriminatorio, il nuovo assunto con contratto a tutele crescenti si vedrà reintegrato nel posto di lavoro.

Negli altri casi di violazione di procedura sindacale e di criteri di scelta, ai lavoratori licenziati illegittimamente si applicherà unicamente una tutela indennitaria.

## **7. Le modifiche apportate dal Decreto Dignità in materia di licenziamento**

Il licenziamento ha subito nel tempo diverse modifiche normative. Dalla riforma Fornero nel 2012 in materia di lavoro e ammortizzatori sociali, nato con l'obiettivo di adattare le regole esistenti alle esigenze di competitività delle imprese e di accrescere l'occupazione, secondo il modello della *flexicurity*, alla riforma globale del lavoro cd. *Jobs Act*, in attuazione della quale sono emanati una serie di decreti legislativi.

La disciplina del licenziamento illegittimo sembra non trovare pace, esponendo il diritto del lavoro a continue correzioni di rotta.

Il percorso di profonda rivisitazione dell'impianto normativo dell'art. 18 St. lav. realizzato con la legge Fornero ed in seguito con il *Jobs Act*, sembrava giunto ad un punto di non ritorno.

All luce del Jobs Act appariva evidente che l'indennità prevista dall'art.3 co.1 non poteva di certo essere qualificata come una tutela per equivalente<sup>53</sup>. Tuttavia, la misura dell'indennizzo era stata considerata inadeguata anche dal Parlamento, il quale in un parere approvato dalla Commissione Lavoro della Camera, chiedeva al Governo di incrementare la misura minima e massima delle indennità dovute in caso di licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa.

La questione sorta riguardava la misura dell'indennizzo, troppo modesta e predeterminata in ragione dell'anzianità di servizio, non lasciando al giudice alcuna possibilità di bilanciare l'ammontare della somma dovuta dal datore di lavoro allo specifico caso concreto.

A cercare di dirimere questa complessa problematica è intervenuto il legislatore, ricorrendo ad un atto di decretazione che, partendo da una concezione personalistica del diritto volto a tutelare la dignità umana, si è posto il solo obiettivo di incrementare il minimo e il massimo delle cd. “*tutele crescenti*” previste dall'art. 3 c. 1 del d.lgs. 23/2015.

Il legislatore non si è spinto oltre, ma si è concentrato nell'arrotondamento *in melius* delle tutele crescenti, senza ripristinare la tutela reintegratoria prevista all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

---

<sup>53</sup> L'equivalente deve riguardare una somma di denaro “congrua” a risarcire l'ingiusta perdita di un bene, in questo contesto il posto di lavoro.

Nella prima fase di applicazione del decreto dignità, viene modificato l'art. 19 del decreto legislativo n.81/2015<sup>54</sup>. Il nuovo articolo prevede che la stipula di un contratto a tempo determinato a causale possa avvenire solo ed esclusivamente per un periodo non superiore a dodici mesi. La durata di un contratto a termine si riduce così a ventiquattro mesi, rispetto ai trentasei mesi previsti dalla normativa previgente del Jobs Act.

Il contratto a termine può avere una durata superiore ai dodici mesi limitatamente alla presenza delle seguenti cause: per esigenze temporanee oggettive, estranee all'ordinaria attività, per ragioni sostitutive e, infine, per esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Il decreto, tuttavia, pone le imprese di fronte ad un duplice problema: da un lato sciogliere immediatamente l'alternativa tra trasformare a tempo indeterminato i lavoratori non utilizzabili più a termine, o dall'altro procedere alla loro sostituzione, assumendo altri lavoratori a tempo determinato. Ciò è da valutarsi in futuro, se l'impresa dopo dodici mesi di lavoro con contratto a termine, procederà a trasformare il

---

<sup>54</sup> D.lgs. 15 giugno 2015, n.81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art.1 co. 7, legge 10 dicembre 2014, n. 183.

contratto a tempo indeterminato o sostituire il lavoratore con un nuovo assunto a termine.

È importante tenere a mente, che tale trasformazione non potrà riguardare tutti i contratti a termine.

I licenziamenti individuali, altresì, sono stati anch'essi oggetto di modifiche inerenti all'impianto sanzionatorio e l'indennità risarcitoria.

Il decreto interviene sulle indennità da corrispondere ai lavoratori soggetti alle tutele crescenti, in caso di licenziamento ritenuto illegittimo. Le modifiche del Decreto-legge n.87/2018 e della legge di conversione si applicano ai soli licenziamenti intimati dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto.

Per tutti gli altri licenziamenti continuerà a trovare applicazione la precedente normativa, eccezione fatta per tutti i lavoratori che sono stati assunti prima del 7 marzo 2015 in aziende che occupavano fino a quindici dipendenti e che dopo tale data, in virtù delle assunzioni a tempo indeterminato, hanno raggiunto una maggiore dimensione occupazionale. In questa ipotesi, il regime delle tutele crescenti previste con le opportune modifiche del decreto dignità si applica anche a questa tipologia di lavoratori.

Gli effetti del decreto dignità non hanno inciso o pregiudicato il regime sanzionatorio dei licenziamenti nulli o inefficaci e nondimeno sulle

altre ipotesi di nullità del licenziamento previste dalla legge. Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nulli o inefficaci, che in questi casi prevede la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, rimane la stessa.

L'intervento riformatorio interviene sull'indennità risarcitoria prevista dall'art. 3 comma 1 del D.lgs. 23/2015, per tutti i casi in cui il giudice accerta che non sussistono gli estremi della giusta causa, giustificato motivo oggettivo o soggettivo del licenziamento.

L'impianto precedente prevedeva che in questi casi il giudice dichiarasse estinto il rapporto di lavoro condannando il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria, non soggetta a contributi previdenziali e assistenziali, pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura minima non inferiore a quattro e in misura massima non superiore alle ventiquattro mensilità. Il Decreto Dignità interviene elevando l'importo minimo dell'indennità risarcitoria, mentre quello massimo da ventiquattro viene elevato a trentasei.

Per tutte le aziende di piccole dimensioni, ovvero quelle che occupano fino a quindici dipendenti, il D.lgs. 23/2015 prevedeva l'estinzione del rapporto di lavoro e la condanna del datore al pagamento di un'indennità, non soggetta a contributi, pari ad una mensilità

dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR e comunque in misura minima non inferiore alle due e non superiore alle sei mensilità. Il Decreto Dignità aumenta, invece, la misura minima fino alle tre mensilità, lasciando invariato, tuttavia, il tetto massimo.

La riforma interviene anche sull'istituto della conciliazione. Introdotta dal D.lgs. 23/2015 essa prevede l'offerta da parte del datore, entro sessanta giorni dalla comunicazione del licenziamento, di una somma non soggetta a contributi pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità.

Il Decreto Dignità eleva l'importo minimo a tre mensilità e il tetto massimo a ventisette mensilità per tutte le aziende con più di quindici dipendenti. Per le aziende di piccole dimensioni, ossia fino a quindici dipendenti, mentre la disciplina previgente prevedeva in misura minima una mensilità e un massimo di sei mensilità. Con la riforma, al lavoratore spetta un assegno circolare non inferiore a 1,5 mensilità, lasciando invariato la misura massima delle sei mensilità.

## **CAPITOLO III**

### **LA PRONUNCIA DELLA CORTE COSTITUZIONALE NELLA SENTENZA**

**N.194/2018**

#### **3. Aspetti principali della pronuncia**

Sono passati, ormai, molti anni dalla modifica dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori e dall'introduzione del Decreto legislativo n.23/2015, decreto che, com'è ben noto, conteneva disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Il decreto non introduceva una nuova tipologia di contratto ma disponeva una nuova regolamentazione di quello già esistente, con specifico riferimento alle conseguenze sanzionatorie che ne sarebbero derivate a fronte di un licenziamento illegittimo per tutti i lavoratori assunti dalla data in vigore del decreto in questione, ovvero dal 7 marzo del 2015.

Il sistema del contratto a tutele crescenti introdotto da tale decreto prevedeva che, a fronte di un licenziamento illegittimo per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo e soggettivo comminato nei confronti un lavoratore assunto dopo il 7 marzo in poi, il giudice dichiarasse estinto il rapporto di lavoro e condannasse il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a due mensilità per ogni anno di servizio. Non si è più, quindi, in presenza di un sistema misto, come prevedeva l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, articolo in cui convivevano due tutele, l'una risarcitoria e l'altra obbligatoria a seconda della tipologia di illegittimità e in base al quale la

quantificazione dell'indennità era rimessa alla discrezionalità del giudice, sulla base di determinati importi minimi e massimi.

Si sta parlando di un sistema in cui la tutela reintegratoria era residuale e limitata ad alcuni casi specifici, laddove la quantificazione dell'indennità era sottratta totalmente alla valutazione discrezionale dei magistrati e rimessa ad un semplice calcolo matematico, esclusivamente sulla base dell'anzianità di servizio.

In Giurisprudenza, tra le diverse letture critiche del contratto a tutele crescenti, assume particolare rilievo quanto affermato nell'ordinanza di rinvio del Tribunale di Roma, con cui è stata rimessa alla Corte costituzionale la questione di costituzionalità della nuova disciplina introdotta dal *Jobs Act*, dalla quale è originata la sentenza n.194 del 2018.

Il giudice *a quo* si trovava a giudicare, in base a quanto disponeva la disciplina del D.lgs. 23/2015, della legittimità del licenziamento giustificato da motivi economici comminato ad un dipendente dopo sette mesi dall'assunzione.

Il giudice considerava il recesso datoriale illegittimo in virtù della motivazione scarna indicata nella lettera di licenziamento e, per di più, il datore di lavoro non si era nemmeno costituito in giudizio, per cui

non aveva fornito alcuna motivazione ulteriore che potesse giustificare i vaghi motivi comunicati al proprio dipendente.

Alla luce di queste considerazioni, l'ordinanza svolgeva il seguente ragionamento: il licenziamento avrebbe potuto essere sfornito di giustificazione per mancata prova del motivo addotto, con conseguente applicazione della tutela indennitaria "forte" ai sensi dell'art. 3 comma 1 del medesimo decreto, sia essere considerato viziato nella forma per carenza di motivazione con conseguente applicazione della tutela indennitaria "debole" ai sensi dell'art. 4. Il giudice *a quo* denunciava la violazione del principio di uguaglianza, per la discriminazione che il Decreto legislativo determinava a danno degli assunti dopo la sua entrata in vigore rispetto ai lavoratori già in servizio. A questo fattore principale dell'ordinanza, il giudice aggiunge altre censure<sup>55</sup>

Tutte le censure erano finalizzate alla verifica della possibilità di applicazione delle tutele previste dal D.lgs. 23/2015, rispetto a quelle

---

<sup>55</sup> Il giudice ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 1 comma 7 lett. c) della legge 183/2014. Ha dichiarato, altresì, inammissibile per difetto di rilevanza le questioni relative agli artt. 2,3 commi 2 e 3, 4 del decreto legislativo n.23/2015, escludendo la possibilità di un ripristino, a seguito dell'accoglimento dell'ordinanza, del sistema sanzionatorio previgente. Tuttavia, ha circoscritto il giudizio di legittimità costituzionale al solo art.3 co. 1 del D.lgs. 23/2015.

previste dall'art. 18 della Legge n.300/1970, anche ai lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del *Jobs Act*.

Il 13 luglio del 2018, nell'attesa della decisione della Corte costituzionale, veniva pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Dignità che, oltre a modificare la disciplina dei contratti a tempo indeterminato, ha riformato anche l'indennità risarcitoria prevista all'art.3 comma 1 del decreto legislativo n.23 del 2015. Durante questo arco temporale il 26 settembre del 2018 la Corte costituzionale diramò un comunicato stampa con il quale anticipava il dispositivo della propria sentenza avente ad oggetto la questione di costituzionalità sollevata dal Tribunale di Roma, rendendo evidente di aver dichiarato illegittimo l'art. 3 comma 1, nella parte in cui la disposizione determina in modo rigido e rigoroso l'indennità spettante al dipendente licenziato senza alcuna giustificazione, commisurata esclusivamente sulla base dell'anzianità di servizio.

La Corte ritenne che tale sistema di calcolo fosse contrario ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza, in più contrastasse anche con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli artt. 4 e 35 della Costituzione.

L'8 novembre 2018 è stata successivamente depositata la sentenza con la quale la Corte ha esplicitato le motivazioni con le quali ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 3 comma 1 limitatamente alla parte in cui,

per i nuovi assunti con il contratto a tutele crescenti, determina l'indennizzo in caso di licenziamento illegittimo in una misura pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.

Come detto in precedenza, era il Tribunale di Roma a sollevare questione di legittimità costituzionale dell'art. 1 lett. c della L. 183/2014 e degli art. 2,3 e 4 del D.lgs. 23/2015. Le questioni dedotte la giudice rimettente vertevano su quattro punti fondamentali: la violazione del principio di eguaglianza per la disparità di trattamento tra i lavoratori assunti prima e dopo il 7 marzo 2015; la violazione delle norme costituzionali di cui agli artt. 76 e 117 della CDFUE; la violazione degli artt. 3,4 comma 1, 35 comma 1 e 76, 117 comma 1 della Costituzione.

Tra esse, la Corte ha ritenuto fondato solo quest'ultima questione. Al riguardo della disparità di trattamento tra lavoratori aventi le stesse condizioni occupazionali ma assunti prima o dopo l'entrata in vigore del Jobs Act<sup>56</sup>, la Corte ritiene che si tratti di una disparità che non lede né il principio di ragionevolezza né il principio di parità di trattamento

---

<sup>56</sup> Il contratto a tutele crescenti dopo la sentenza n.194/2018 della Corte costituzionale, Assolombarda.it, a cura dell'Area Lavoro e Previdenza, pag.3

poiché “*di per sé non contrasta con il principio di eguaglianza un trattamento differenziato applicato a stesse fattispecie, ma in momenti diversi nel tempo, poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche*”. Gli aspetti principali toccati dalla sentenza riguardano *in primis* il risarcimento determinato solo sulla base del fattore anzianità maturata, che andrebbe a violare il principio di uguaglianza di matrice costituzionale, non tanto perché vi sarebbe un trattamento differenziato tra i diversi lavoratori solo sulla base della data di assunzione, ma quanto per l’ingiustificato riconoscimento di situazioni diverse.

L’anzianità di servizio è sicuramente il nodo centrale della valutazione del danno causato al dipendente alla luce di un licenziamento illegittimo, ma certamente non è l’unico fattore da prendere in considerazione.

È necessario considerare altri fattori rilevanti come la dimensione dell’azienda, il numero complessivo dei lavoratori occupati in essa, il comportamento e le condizioni delle parti. Parametri che sono stati già individuati dall’art. 8 della l. n.604/1966 e dall’art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

La Corte ritiene il sistema della quantificazione dell’indennità contrastante, altresì, con il principio di ragionevolezza, poiché inidoneo

ad offrire un adeguato riparo al pregiudizio subito dal lavoratore a causa dell'illegittimità del licenziamento, comprimendo in misura eccessiva l'interesse del lavoratore.

Come si evince, già la precedente giurisprudenza<sup>57</sup> e a cui fa seguito un costante orientamento consolidato<sup>58</sup>, dopo aver affermato che i principi cui si ispira l'art. 4 della Costituzione “*esprimono l'esigenza di contenere la libertà di recedere del datore di lavoro dal contratto di lavoro, e quindi garantisce un ampliamento della tutela del lavoratore, finalizzata alla conservazione del posto di lavoro*”, aveva precisato, secondo quanto considerato in diritto, l'attuazione di questi principi resta tuttavia affidata alla discrezionalità del legislatore, in rapporto alla situazione economica generale.

Recentemente, la Corte aveva escluso che il bilanciamento dei valori sottesi agli artt. 4 e 41 Cost., sui quali non può non esercitarsi la discrezionalità del legislatore, potesse imporre un determinato regime di tutela.

La Corte, nonostante abbia riconosciuto che la tutela dal recesso ingiustificato sia oggetto di discrezionalità del legislatore e che sia

---

<sup>57</sup> Corte Cost., sentenza 7 febbraio 2000, n.46.

<sup>58</sup> Corte Cost., sentenza 18 dicembre 1970, n.194

possibile comunque stabilire un meccanismo sanzionatorio anche solo risarcitorio di tipo monetario, esclude che nel momento in cui il dipendente venga licenziato la tutela indennitaria possa essere determinata unicamente in base al parametro dell'anzianità.

Quella disciplinata dall'art. 3 comma 1 del decreto legislativo n.23 del 2015 è, pertanto, una tutela non specifica ed è evidente come l'interprete abbia difficoltà nell'applicare alle fattispecie concrete la norma.

La Corte ha respinto le questioni di illegittimità della disposizione sulla base degli artt. 76 e 117 comma 1 della Costituzione per i parametri imposti dall'art. 10 della Convenzione OIL n. 158 del 1982<sup>59</sup> sul licenziamento e dall'art. 30<sup>60</sup> della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea. Quest'ultimo articolo stabilisce che “*ciascun*

---

<sup>59</sup> La disposizione in materia stabilisce che se gli organismi menzionati all'articolo 8 della presente convenzione giungono alla conclusione che il licenziamento sia ingiustificato e se, tenuto conto della legislazione e della prassi nazionale, tali organismi non hanno il potere di annullare il licenziamento, e/o di ordinare o di proporre il reintegro del lavoratore, o non ritengono che ciò sia possibile nella situazione data, dovranno essere abilitati ad ordinare il versamento di un indennizzo adeguato o ogni altra forma di riparazione considerata come appropriata.

<sup>60</sup> Stabilisce che ogni lavoratore ha diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto dell'Unione europea e alle legislazioni e prassi nazionali. Cfr. art. 24 della Carta sociale riveduta, nonché Cfr. anche la direttiva 2001/23/CE sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese.

*lavoratore ha diritto alla tutela a fronte di qualsiasi licenziamento ingiustificato in modo conforme al diritto europeo e alle legislazioni e prassi nazionali*". Discutendo, rispettivamente, sulla non vincolatività della prima siccome non è stata ratificata dall'Italia e, a riguardo della seconda, sulla autonomia della disposizione censurata rispetto alle norme del diritto dell'Unione, non avendo quest'ultima esercitato nessuna competenza in tema di licenziamenti individuali.

Per concludere, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge, viene così restituita la discrezionalità ai giudici di quantificare l'indennità risarcitoria. Non saranno più legati ad un parametro rigido, com'era appunto il solo fattore di anzianità, nel determinare l'importo da risarcire al lavoratore danneggiato, ma lo potranno conformare considerando i principi qui sopra enunciati.

#### **4. Le motivazioni sottese alla sentenza**

La dichiarazione d'incostituzionalità è relativa non all'assenza di un tetto minimo e massimo di risarcimento in caso di licenziamento illegittimo, ma che la sua determinazione sia legata esclusivamente ad un fattore, ovvero l'anzianità di servizio maturata, senza che il giudice potesse discrezionalmente valutare la determinazione dell'indennizzo in base ad ulteriori parametri. L'art. 3 comma 1 del d.lgs. 23/2015, dichiarato illegittimo costituzionalmente, prevede *“una tutela non*

*specifica dell'interesse del dipendente all'adempimento del contratto di lavoro a tempo indeterminato*".

La sentenza n.194, dopo aver censurato in modo parziale l'art. 3 comma 1, non ha indicato nel dispositivo della sentenza i criteri a cui il giudice deve attingere per determinare l'indennizzo nel caso in questione, limitandosi ad affermare nella motivazione che i criteri sono desumibili in via sistematica dalla disciplina limitativa del licenziamento, riformata più volte e più nello specifico, facendo riferimento agli artt. 8 della legge n.6047/1966 e 18 comma 5 della legge n.300/1970. Emerge chiaramente la complessità per l'interprete, il quale è chiamato ad applicare la norma alle fattispecie concrete, nel definire quali siano i criteri ai quali il giudice deve conformarsi per determinare l'ammontare dell'indennità spettante al lavoratore licenziato illegittimamente. Ciò ha sollevato non poche questioni <sup>61</sup>dottrinali.<sup>62</sup>

Com'è stato rilevato dalla Corte, l'indennità deve costituire necessariamente un'adeguata compensazione del danno subito dal dipendente, motivo per il quale il giudice deve non solo quantificare il

---

<sup>61</sup> P. Ichino, *Il rapporto tra il danno prodotto dal licenziamento*, p.1056

<sup>62</sup> G. Proia, *L'indennità risarcitoria dopo la pronuncia della Corte costituzionale*, par.6

risarcimento sulla base dell'anzianità di servizio, ma prendere in considerazione ulteriori fattori quali il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le dimensioni dell'attività economica svolta da questi e anche il comportamento e le condizioni delle parti<sup>63</sup>.

Vi è un rinvio non chiaro ai criteri previsti dalle altre norme, quali l'art.8 della legge n.6047/1966 e l'art. 18 comma 5 della legge n.300/1970.

Vi è una sostanziale differenza rispetto a queste norme sopra citate: mentre quest'ultime enunciano i parametri dai quali attingere come gli unici ai quali il giudice deve far riferimento, la motivazione della Corte espressa nella pronuncia non sembra così rigida. Il passo della motivazione enuncia così: *“il giudice terrà conto innanzitutto dell'anzianità di servizio, nonché degli altri criteri.”*

L'espressione utilizzata può essere intesa nel senso che l'anzianità di servizio e gli altri criteri non sono gli unici parametri ai quali il giudice può ricorrere ma solo quelli da lui utilizzabili in prima battuta, secondo la locuzione adoperata *“innanzitutto”*, salvo in un secondo momento la possibilità per questi di utilizzare anche ulteriori parametri.

---

<sup>63</sup> G. Giugni, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni industriali*, XLII, 2020, 1, pag. 116-117

Nel decidere, il giudice può applicare non solo i criteri presenti nell'ordinamento, ma anche tutte quelle circostanze rilevanti secondo i principi generali in materia di risarcimento, poiché viene riconosciuto carattere risarcitorio, piuttosto che indennitario, all'indennità in questione.

L'ordine secondo cui la Corte enuncia i criteri di quantificazione fa capire che il ruolo preminente viene attribuito all'anzianità di servizio, come fattore principale al quale doversi riferire.

Il percorso migliore da seguire, o meglio quello che fornisce maggior certezza, è un'interpretazione letterale della norma.

Secondo la disposizione, è evidente che dopo il verificarsi di un licenziamento ingiustificato, sorge in capo al datore l'obbligo di corrispondere al lavoratore una somma di denaro.

L'oggetto di tale obbligo è menzionato nell'art. 3 col solo riferimento alla sua natura, ovvero si tratta di un'indennità e alle sue soglie minime e massime, sei e trentasei mensilità. In merito ai criteri per determinare l'indennità, la norma nulla dice, tale da qualificare questo silenzio come una vera e propria lacuna legislativa.

Le indicazioni fornite dalla motivazione della sentenza non sono univoche per trarne certezza e sicurezza in ordine ai criteri di

quantificazione dell'indennità a fronte di un licenziamento ingiustificato.

Per la<sup>64</sup> dottrina<sup>65</sup> la pronuncia della Corte costituzionale ha creato solo un vuoto legislativo nell'art. 3 comma 1 del d.lgs. n.23/2015, che va colmato, attraverso il principio dell'art. 12 disp. prel. c.c., con l'*analogia legis*.

L'interpretazione per analogia è stata utilizzata dal giudice anche in alcune sentenze. A titolo esemplificativo, basti ricordare una nota sentenza del 1988<sup>66</sup> che aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 13 del decreto-legge n.30/1979 nella parte in cui non prevedeva un meccanismo di adeguamento della somma di denaro per l'indennità. In quella occasione, la successiva giurisprudenza ha riconosciuto che spettava al giudice reperire nell'ordinamento un principio sul criterio di adeguamento dei valori monetari delle prestazioni previdenziali. Il giudice individuò tale criterio nell'art. 150 disp. Att. c.p.c.

---

<sup>64</sup> M. Chiodi, *La sentenza della Corte costituzionale n. 194/2018: contenuto, natura ed effetti*, in Lav. Dir. Eur., 2019

<sup>65</sup> A. Tursi, *Note e critiche a Corte costituzionale n.194/2018*, 2019

<sup>66</sup> Corte Cost., sentenza 26 gennaio 1988 n. 497

Tutta la successiva giurisprudenza della Suprema Corte si è conformata, pertanto, a detto orientamento.

Analogamente, si ricordi, anche un'altra sentenza del 1987<sup>67</sup>, la quale aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 21 comma 1 della legge n.990 del 1969, la quale limitava l'intervento del Fondo di garanzia per le vittime della strada ad una somma massima di lire quindici milioni per persona e di lire venticinque milioni per sinistro, nella parte in cui non prevedeva però l'adeguamento ai valori monetari a cui si è fatto riferimento prima. La medesima giurisprudenza ha affermato che il giudice aveva l'obbligo di capire se fosse mai possibile poter individuare un diverso limite al risarcimento del danno.

Si evince che in entrambi i casi, il giudice ha utilizzato l'*analogia legis*, ovvero quel sistema attraverso cui si completano le norme di sentenze dichiarate parzialmente incostituzionali, facendo così ricorso a disposizioni che regolano casi simili o materie analoghe.

Disposizioni a cui l'interprete, ovvero il giudice, attinge sono l'art. 8 della legge n.604/1966 e l'art. 18 comma 5 della legge n.300/1970 che fanno riferimento ad una fattispecie in particolare, nello specifico

---

<sup>67</sup>Corte Cost., sentenza 18 dicembre 1987 n. 560

l'indennità dovuta al lavoratore licenziato ingiustificatamente al quale non è applicabile la tutela reintegratoria, ma appunto quella risarcitoria, che va a distinguersi da quella prevista all'art. comma 1 del decreto legislativo n.23/2015, per il semplice fatto di riguardare i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015. Tale elemento non ostacola il giudice nell'utilizzo dei criteri indicati nelle suddette norme per calcolare l'indennità dovuta ai lavoratori assunti dopo la data di entrata in vigore del decreto legislativo.

È necessario sottolineare che le due norme, per quanto simili, non sono analoghe, motivo per cui è opportuno capire quale delle due sia superiore all'altra al fine di realizzare l'estensione analogica.

La norma idonea al caso di specie è da rinvenirsi nel comma 5 dell'art. 18. Tale norma, infatti, stabilisce che la quantificazione dell'indennità va effettuata in relazione all'anzianità di servizio del dipendente, tenendo conto di altri fattori, quali il numero dei lavoratori occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti. Da ciò si evince come il criterio dell'anzianità sia preminente rispetto al contenuto stabilito dall'art. 8 della legge n.604/1966.

Da quanto può ricavarsi dalla norma in questione, il giudice deve sempre prendere in considerazione l'anzianità per determinare

l'ammontare dell'indennità, mentre potrebbe prescindere da qualche criterio ivi indicato. Le motivazioni espresse in questa sentenza assumono particolare rilievo poiché finiscono con il favorire la disciplina normativa del *Jobs Act*, per di più in materia di tutela, normativa peggiorativa rispetto a quella fornita dalla legge Fornero, eccetto la parte della disposizione oggetto della declaratoria di illegittimità.

In base alle diverse considerazioni fatte dalla Corte, soprattutto quella in merito al fattore anzianità di servizio non elevata che si rivela maggiormente incongruente per risarcire il danno al lavoratore, può trarsi un'indicazione di metodo in ordine alle modalità di liquidazione di un indennizzo "congruo": *in primis*, l'indennizzo è dovuto in base all'anzianità di servizio, calcolato sulle cadenze previste dalla legge, ovvero due mesi di indennizzo per anno di servizio, che mira già a garantire una moderata tutela al dipendente licenziato; in secondo luogo, il giudice non può riconoscere indennizzi inferiori a quelli garantiti dal fattore anzianità; ancora, che sull'indennità determinata sull'anzianità di servizio il giudice può applicare un aumento nell'ipotesi in cui l'ammontare non risulti congruo, tenuto conto degli altri criteri indicati negli artt. 8 l. n.604/1966 e 18 comma 5 l.

n.300/1970 e che l'aumento non possa mai eccedere la misura dell'indennità dovuta.

## **5. Gli effetti della sentenza**

A prescindere da qualsiasi parere nel merito, nessun intervento legislativo sulla disciplina del licenziamento né tanto meno la recente pronuncia della Corte costituzionale in detta sentenza pare aver abbattuto il sistema del “*Contratto a tutele crescenti*”. La legge n. 87 del 2018, nota come cd. *Decreto Dignità*, si è limitata ad innalzare il tetto massimo e minimo dell'indennità dovuta in caso di licenziamento illegittimo. La stessa sentenza n.194 del 2018 si è limitata a modificare i criteri di quantificazione della stessa indennità.

Alla luce di tali considerazioni, la sentenza della Corte andrebbe considerata più che sostitutiva della disciplina, come integrativa della stessa poiché non muta in alcun modo il meccanismo di liquidazione introdotto dal decreto legislativo n.23/2015, ma si prefissa un'ulteriore finalità, ovverosia quello di correggerlo. Nei casi di licenziamento di lavoratori che hanno un'anzianità di servizio ridotta, la Corte ritiene inadeguata la soglia delle sei mensilità, ritenendo contrariamente

adeguata la soglia delle ventiquattro, che ad oggi è innalzata alle trentasei mensilità.

La pronuncia della Corte rientra tra le sentenze definite “additive”, proprio perché si tratta di una declaratoria di illegittimità costituzionale parziale ed ha un effetto fortemente manipolativo della norma censurata, poiché ha mantenuto in vita quest’ultima adattandola al precetto costituzionale.

L’effetto principale della sentenza è quello di riaffidare al giudice il compito di valutare discrezionalmente la misura dell’indennità fra il minimo di sei e un massimo di trentasei mensilità. Inoltre, quale ulteriore effetto vi è a quello dell’innalzamento della soglia massima del risarcimento nei casi licenziamento per giustificato motivo oggettivo o soggettivo per i quali l’art. 18 comma 5 e 7 dello Statuto dei lavoratori prevedevano un’indennità risarcitoria tra le dodici e le ventiquattro mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto.

La sentenza respinge le censure d’incostituzionalità fatte dal giudice remittente alla riforma del 2015, le quali fanno riferimento alla differenza di trattamento dei lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 e dopo tale data. La differenziazione di trattamento è giustificata dalla Corte come uno scopo perseguito dal legislatore di incrementare le

opportunità d'ingresso nel mondo del lavoro di tutti i soggetti che sono volti alla ricerca di nuove occupazioni lavorative.

Per effetto di tale sentenza, si delinea in maniera chiara la creazione di un sistema nel quale, nell'ipotesi in il giudice ritenga illegittimo il licenziamento, il lavoratore assunto dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n.23/2015 sarà risarcito con un'indennità maggiormente superiore, fino ad un massimo di trentasei mensilità, rispetto ai lavoratori assunti prima di tale data.

In sostanza, appare chiaro che la pronuncia del giudice abbia prodotto un aumento del risarcimento previsto dalla previgente normativa sui licenziamenti illegittimi. È opportuno sottolineare che, a sostegno di una corretta lettura della sentenza in questione, effetto immediato e concreto che emerge dal dispositivo, è quello di “fornire” agli operatori del diritto un meccanismo di tutela indennitaria, che sebbene sia in netto contrasto con la disciplina delineata dal *Jobs Act*, si va a collocare nell'ambito delle tutele c.d. *forti* contro il potere di recesso del datore di lavoro.

Alla luce di quanto è detto, l'art. 3 comma 1 del medesimo decreto, infatti, espone il datore di lavoro a conseguenze economiche maggiormente pesanti, proprio per limitare e fungere da deterrente

all'esercizio del potere di licenziare i propri dipendenti illegittimamente.

La linea seguita dalla Corte è la stessa seguita dall'intera giurisprudenza: dalla sentenza più risalente nel tempo<sup>68</sup>, la quale giudica il recesso *ad nutum* contrastante con l'art. 4<sup>69</sup> della Costituzione, senza però revisionare l'art. 2118 del Codice civile, il quale lo concedeva.

La stessa disposizione affermava che è il giudice ad avere il compito di adattare la disciplina della materia a nuovi principi costituzionali. Ancora, si arriva alla sentenza più recente nel 2000, la quale dichiara inammissibile un referendum diretto ad abrogare l'art. 18 della legge n.300/1970 andando a sostituirlo con una tutela maggiormente debole, ovvero la tutela obbligatoria prevista dalla legge n.604/1966.

È ben noto come la sentenza abbia avuto ricadute su alcune disposizioni normative connesse all'art. 3 comma 1 del decreto legislativo n.23/2015 dichiarato illegittimo dalla Corte. Non risulta intaccato in alcun modo il regime di tutela contro il licenziamento viziato nella forma o nella procedura, disciplinato all'art. 4. La sentenza

---

<sup>68</sup> Cfr., Corte Cost., sentenza 7 aprile 1965 n.45

<sup>69</sup> Tale articolo, nello specifico, sancisce il principio lavorista, secondo cui il lavoro rappresenta un valore centrale dell'ordinamento, oltre ad un fine ben preciso cui deve aspirare la legislazione, indirizzata verso la massima occupazione.

sembra aver avuto ricadute anche sull'art. 6, articolo che disciplina l'offerta di conciliazione; essa non ha inciso su di essa, tale da mantenere una propria effettività così com'è scritta.

La questione riguarda, altresì, l'art. 10 del decreto. Non si esclude, infatti, che la sentenza produca effetti sistematici sulla determinazione dell'indennizzo dovuto in caso di licenziamento collettivo illegittimo, poiché è lo stesso art. 10 a prevedere, in questi casi, l'applicabilità della disciplina all'art. 3 comma 1.

La sentenza della Corte costituzionale influisce direttamente sulle modalità di determinazione per il licenziamento intimato da piccole imprese e organizzazioni di tendenza, ovvero quelli che occupano meno di sedici dipendenti, così come stabilito dall'art. 9 del decreto.

Al riguardo vi sono ancora molti dubbi in dottrina<sup>70</sup>, anche a seguito della sentenza n. 194 della Corte costituzionale: ci si domanda, infatti, se l'indennizzo previsto sia o meno adeguato.

In chiusura di quanto è stato detto, a fronte delle diverse criticità mostrate dalla dottrina con riferimento alla tenuta sistematica e alla chiarezza della disciplina in materia di tutela contro i licenziamenti

---

<sup>70</sup> F. Ghera, *La tutela contro il licenziamento secondo la sentenza n.194/2018 della Corte costituzionale*, in rivista on-line, 2019

illegittimi, è condivisa sia dalla <sup>71</sup>dottrina<sup>72</sup> che dalla giurisprudenza l'esigenza di un intervento chiarificatore del legislatore, tale da dissipare qualsiasi dubbio. l'esigenza di un intervento chiarificatore del legislatore, tale da dissipare qualsiasi dubbio.

---

<sup>71</sup> A. Bollani, *Le tutele avverso il licenziamento ingiustificato e la sentenza n.194/2018 della Corte costituzionale: dopo le scosse, l'assestamento?*, in q. Rivista, 2019

<sup>72</sup> C. Cester, *Il Jobs Act sotto le scure della Corte costituzionale: tutto da rifare?*, in LG, 2019

## **BIBLIOGRAFIA**

AMOROSO G., *La disciplina del licenziamento dopo il Jobs Act* in *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, 2015.

AMORIELLO L., Commento art. 18, l. n. 300/1970 in DE LUCA TAMAJO R., MAZZOTTA O., (a cura di) *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, 2018.

BOLLANI A., *Le tutele avverso il licenziamento ingiustificato e la sentenza n.194/2018 della Corte costituzionale: dopo le scosse, l'assestamento?*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2019.

BOSCATI A., *La politica del Governo per il settore pubblico tra conservazione e innovazione: il cielo illuminato diverrà luce perpetua?*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona". IT*, n.228,2014.

CESTER C., *Il Jobs Act sotto la scure della Corte costituzionale: tutto da rifare?*, in *LG*, 2019.

CHIODI M., *La sentenza della Corte costituzionale n.194/2018: contenuto, natura ed effetti*, in *Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, 2019.

CARINCI F., *Art.18 St. Lav. per il pubblico impiego privatizzato cercasi disperatamente*, in *Il lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, 2012, 247.

FALSONE M., *La conciliazione ex art. 6 d.lgs. 23/2015 tra autonomia privata e incentivi statali*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona. IT*, n.274, 2015.

FIORILLO L., *Licenziamento individuale per giusta causa o giustificato motivo e tecniche di tutela dopo il Jobs Act*, in BASENGHI F., RUSSO A. (a cura di), *Flessibilità, sicurezza e occupazione alla prova del Jobs Act*, Torino, 2016

GERARDO M., MUTARELLI A., *Il licenziamento nel pubblico impiego dopo la riforma Fornero*, in *Il lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, 2013.

GALBUSERA P., *Il contratto a tutele crescenti: commento alla sentenza n.194/2018 della Corte costituzionale in Lavoro Diritti Europa*, 2019.

GHERA F., *La tutela contro il licenziamento secondo la sentenza n.194/2018 della Corte costituzionale*, in *Dirittifondamentali.it*, 23 aprile 2019.

GIUGNI G., *Licenziamento ingiustificato e rimedi: spazi e limiti alla discrezionalità dell'interprete*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di relazioni industriali*, 2020.

ICHINO P., *Il rapporto tra il danno prodotto dal licenziamento e l'indennizzo nella sentenza della Consulta*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2019.

MARESCA A., *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche all'art.18 Statuto dei Lavoratori*, in *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, 2012.

PERULLI A., *Correzioni di rotta. La disciplina del licenziamento illegittimo di cui all'art. 3, co.1 d.lgs. n. 23/2015 alla luce del c.d. "Decreto Dignità" e della sentenza della Corte costituzionale n.194/2018*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2019.

PROIA G., *L'indennità risarcitoria dopo la pronuncia della Corte costituzionale*, in *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*, 2018.

ROSSI F., *L'offerta di conciliazione prevista dall'art. 6 d.lgs. n.23/2015*, in *Il lavoro nella Giurisprudenza*, 2015.

RINALDI M., *La nuova disciplina dei licenziamenti. Tutele del lavoratore illegittimamente licenziato dalla Riforma Fornero al Jobs Act*, Pisa, 2016.

SANDULLI P., *Commento all'art.18*, in PROSPERETTI U., (a cura di) *Commentario allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Milano, 1975.

SPINELLI C., *Le nuove regole del mercato del lavoro e la loro (in)applicabilità alle pubbliche amministrazioni*, in CHIECO P., (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro*, Bari, 2013.

TURSI A., *Note e critiche a Corte costituzionale n.194/2018*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2018.