

## SEZIONE B

# DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI

### Articolo 1, commi 37-43 – Licenziamenti individuali

## Il nuovo quadro regolatorio tra incertezze e maggior potere *ad libitum* dei giudici

di Pierluigi Rausei\*, Maria Tuttobene

L'art. 1, comma 37, del DDL di riforma del mercato del lavoro inaugura le disposizioni che contengono le modifiche alla disciplina in tema di flessibilità in uscita e di tutele del lavoratore, muovendo proprio da quelle in materia di licenziamenti individuali. È questa la parte del testo normativo che ha maggiormente impegnato la mediazione fra Governo, parti sociali e sistema politico al fine di ridisegnare la disciplina sui licenziamenti individuali sotto il profilo sia sostanziale sia processuale, nonché il relativo regime di garanzie del lavoratore illegittimamente licenziato. Il compromesso (perché di vero e proprio compromesso si tratta) raggiunto viene presentato come equilibrato e idoneo a consentire alle imprese di intervenire sull'assetto organizzativo delle proprie risorse nei momenti di difficoltà economica e finanziaria, senza obbligo di reintegrazione del lavoratore qualora in sede contenziosa il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo di tipo economico risultasse non fondato. Tuttavia, anche su questo la riforma proposta non sembra raggiungere, nell'articolato normativo, quanto promette e dichiara solennemente. Infatti pochi sono gli elementi di chiarezza che si stagliano come luci (si pensi all'eliminazione della misura minima delle indennità e alla fissazione di misure massime) su un tappeto di ombre (l'incertezza semantica delle espressioni e dei concetti utilizzati, la farraginosità del passaggio conciliativo obbligatorio preventivo rispetto all'intimazione del licenziamento, il notevole ampliamento del potere valutativo discrezionale lasciato al giudice del lavoro), che sembra presagire un appesantimento non solo burocratico, ma anche in termini di contenzioso per la vita dell'intero sistema economico nazionale.

### Le modifiche alla legge 15 luglio 1966, n. 604

L'art. 1, comma 37, del DDL sostituisce il testo dell'art. 2, secondo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, stabilendo che la comunicazione del licenziamento deve necessariamente contenere "la specificazione dei motivi che lo hanno determinato". Così disponendo si ribalta l'onere di informativa rispetto al quadro regolatorio vigente che riconosce al lavoratore licenziato la facoltà di chiedere i motivi che hanno determinato il recesso entro 15 giorni dalla comunicazione dello stesso, imponendo, solo in

---

\* Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero personale dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

tal caso, al datore di lavoro di comunicarli per iscritto nei successivi 7 giorni. Pertanto, la precisazione dei motivi determinanti il licenziamento da fase eventuale diventerebbe, con la riforma, una condizione procedurale obbligatoria, scaturente *ope legis* dall'esercizio da parte del datore di lavoro della facoltà di recesso. In realtà, però, tale disposizione si riferirebbe soprattutto ai "licenziamenti per giustificato motivo oggettivo", atteso che per quelli "disciplinari" il datore di lavoro è già tenuto a comunicare le motivazioni del recesso sin dall'origine, essendo soggetto all'obbligo di contestazione preventiva dell'addebito di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Come si evince dall'utilizzo del sostantivo "specificazione", la motivazione richiesta dalla legge deve, inoltre, essere dettagliata e precisa, non essendo sufficiente una mera riproduzione dell'espressione legislativa di cui all'art. 3 della legge n. 604/1966 (cioè per un "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali" ovvero per "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa"). Ovviamente, resta ferma, risultando anzi ora rafforzata dalla necessaria e contestuale giustificazione del licenziamento, la regola generale della immodificabilità delle causali comunicate, posta a garanzia del dipendente, il quale vedrebbe altrimenti ridimensionata la sua possibilità di contestare la validità dell'atto.

La puntualizzazione introdotta dalla riforma, peraltro, permette di fugare i dubbi interpretativi sorti in sede di applicazione operativa. Si pensi, ad esempio, ai diversi indirizzi dottrinali e giurisprudenziali in merito ai contenuti della comunicazione di licenziamento per superamento del periodo di comporto (regolato dall'art. 2110 c.c.): in base alla nuova versione della norma in commento, verrebbe meno quell'orientamento che fino ad ora (assimilando tale licenziamento a quello per giustificato motivo oggettivo) ha ritenuto non necessario fornire direttamente nella lettera del recesso la completa e dettagliata descrizione delle circostanze di fatto relative alla causale (nel caso di specie gli specifici giorni di assenza), valutando, invece, sufficiente l'indicazione di informazioni più generiche e complessive (quali, la mera causale del licenziamento e il numero totale delle assenze per malattia), fermo, però, restando l'onere del datore di lavoro di integrare queste ultime su richiesta del lavoratore licenziato.

Il successivo comma 38 dell'art. 1 del DDL interviene poi a ritoccare il dettato dell'art. 6, secondo comma, della legge n. 604/1966, come già modificato dall'art. 32, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183 (meglio nota come "Collegato Lavoro"), al fine di accelerare ulteriormente i tempi entro i quali impugnare il licenziamento ritenuto illegittimo, nell'ambiziosa convinzione che ciò possa favorire la riduzione del contenzioso. In particolare il termine dei 270 giorni per la presentazione del ricorso al Tribunale in funzione di giudice del lavoro ovvero per proporre alla controparte la conciliazione o l'arbitrato viene ridotto a 180 giorni (sempre decorrenti dalla consegna o dalla spedizione dell'impugnativa extragiudiziale), sia pure con efficacia limitata ai soli licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore della riforma. Sebbene, come anticipato, l'intento sia quello di incidere sulla deflazione dei contenziosi o, almeno dei tempi del contenzioso, si dubita che la norma, così come riformata dal DDL, possa risultare davvero in grado di esercitare un effetto deterrente sulla mole delle controversie di lavoro in materia di licenziamenti; pare plausibile, piuttosto, che l'effetto immediato possa essere, più semplicemente, la presentazione quasi contestuale, da parte del lavoratore, della impugnativa del licenziamento e del ricorso in giudizio.

A norma dell'art. 32 della legge n. 183/2010, il nuovo termine decadenziale dei 180 giorni dovrà estendersi anche alle altre "materie" previste dalla medesima norma (quali, ad esempio, il recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, il trasferimento del lavoratore ex art. 2103 c.c., l'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ecc.).

Il terzo intervento riformatore, che interessa i soli licenziamenti "economici", introduce, accanto all'obbligo di motivazione del recesso, un ulteriore obbligo di natura procedurale, consistente nell'esperimento di un tentativo di conciliazione in sede amministrativa, quale condizione di procedibilità

ai fini dell'intimazione del licenziamento stesso.

L'art. 1, comma 40, del progetto di riforma riscrive, infatti, integralmente il testo dell'art. 7 della legge n. 604/1966, per sancire che, mentre ai licenziamenti per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo si applica l'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (in particolare la procedura arbitrale), il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di tipo "economico" (di cui all'art. 3, seconda parte, della legge n. 604/1966) – qualora venga disposto da un datore di lavoro che in ciascuna sede occupa alle sue dipendenze più di 15 lavoratori (più di 5 se imprenditore agricolo) o che nell'ambito dello stesso comune ha più di 15 dipendenti (5 se impresa agricola) ovvero più di 60 dipendenti complessivamente – deve necessariamente essere preceduto da una rapida procedura di conciliazione.

Ciò significa che il datore di lavoro che soddisfi i requisiti dimensionali anzidetti, prima di poter intimare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo "economico", deve obbligatoriamente effettuare una comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro del luogo ove il lavoratore presta la sua attività, la quale deve essere poi trasmessa per conoscenza anche al lavoratore medesimo (nuovo art. 7, comma 1, legge n. 604/1966). Nella comunicazione obbligatoria il soggetto datoriale deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo nonché indicare, contestualmente, i motivi del recesso e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del dipendente interessato. Una volta assolto il predetto obbligo comunicativo, la DTL, entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta procede a trasmettere la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore, i quali dovranno presentarsi davanti alla commissione provinciale di conciliazione (di cui all'art. 410 c.p.c.), ferma restando la possibilità per entrambe le parti di farsi assistere dalle organizzazioni sindacali cui sono iscritte o conferiscono mandato, ovvero da un avvocato o da un consulente del lavoro. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro, la procedura può essere sospesa fino ad un massimo di 15 giorni.

La convocazione si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore che risulta indicato nel contratto di lavoro (o anche nella comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto lavorativo) ovvero al domicilio che sia stato formalmente comunicato dal lavoratore stesso al proprio datore. Naturalmente si considera valido anche l'invito consegnato personalmente al prestatore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Durante la procedura conciliativa le parti, con la "partecipazione attiva" dello stesso organo amministrativo, esaminano eventuali soluzioni alternative al recesso, con il fine ultimo di tentare di conciliare una controversia meramente potenziale (che magari non sorgerà mai).

La procedura in analisi deve concludersi entro 20 giorni dalla trasmissione dell'invito di convocazione da parte della DTL, a meno che entrambe le parti, "di comune avviso", dichiarino di voler prolungare i tempi della discussione e del confronto al fine di raggiungere un accordo.

Se il tentativo di conciliazione obbligatorio fallisce o, comunque, la Direzione del lavoro non convoca le parti entro i 7 giorni summenzionati, il datore di lavoro può procedere a comunicare il licenziamento al dipendente, sempre però nel rispetto del termine di preavviso.

Al contrario, se la conciliazione ha esito positivo e viene raggiunto l'accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, trovano applicazione i nuovi ammortizzatori sociali previsti dalla riforma, che prendono il nome di "Assicurazione sociale per l'impiego" (ASpl), e, inoltre, può essere previsto l'affidamento del lavoratore ad una Agenzia di somministrazione per il lavoro (sia di tipo generalista sia di tipo specialista, ex art. 4, comma 1, lett. a) e b), del d.lgs. n. 276/2003), al fine di favorirne la ricollocazione professionale.

La norma stabilisce poi che, nell'ipotesi di una successiva fase giudiziale, il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di Commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa da questa avanzata (non accolta da una o da entrambe le parti), viene valutato dal giudice sia per l'applicazione degli artt. 91 e 92 del c.p.c. in materia di condanna alle spese processuali sia per la determinazione dell'indennità risarcitoria prevista dall'art. 18, comma 7, dello Statuto dei Lavoratori in caso di licenziamento "per motivi economici" di cui si accerti

l'insussistenza del fatto produttivo e/o organizzativo posto a base del recesso stesso (sul punto inerente all'indennizzo si tornerà nel prossimo paragrafo).

Riassumendo, le novità introdotte dalla riforma rispetto all'impianto dell'art. 7 della legge n. 604/1966 oggi vigente non sono di poco conto: nel nuovo testo legislativo in commento il tentativo di conciliazione diverrebbe obbligatorio (e non più facoltativo), il soggetto proponente dello stesso non sarebbe più il lavoratore (che allo *status quo* ha la facoltà di promuovere l'esperimento della conciliazione entro 20 giorni dalla comunicazione del licenziamento o dei suoi motivi presso la DTL, ferma restando la possibilità di conciliazione anche in sede sindacale o di ricorrere all'arbitrato irrituale in caso di esito negativo della soluzione conciliativa), bensì il soggetto datoriale, ed, infine, altra modifica di notevole portata, il tentativo di conciliazione (amministrativo) in questione verrebbe circoscritto ai soli licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di tipo economico (mentre nella formula in vigore esso riguarda tutti i tipi di licenziamenti individuali). Attenzione, però, ciò non significa che viene meno la disciplina sui tentativi di conciliazione facoltativi promossi dal prestatore, per i quali rimangono fermi gli artt. 410 e ss. c.p.c., ma semplicemente il novellato art. 7 della legge n. 604/1966 introdurrebbe una procedura amministrativa obbligatoria per il datore di lavoro che intenda procedere a questa tipologia di recesso. Tuttavia, a fronte della nuova e necessaria fase procedurale, si suppone che, sul piano concreto, la possibilità riconosciuta al lavoratore di proporre una definizione concordataria della controversia prima dell'eventuale azione in giudizio, divenga inapplicabile in quanto, a quel punto, pressoché inutile.

Non vi è dubbio che la *ratio* sottesa al meccanismo di conciliazione obbligatoria preventiva che coinvolge le imprese con più di 15 dipendenti (5 se agricole), imposto dal testo della riforma, sia quella di facilitare la definizione preventiva e concordataria delle controversie, tuttavia l'imporre una tale procedura in tutte le ipotesi di licenziamento "per motivi economici", a prescindere dall'effettiva potenzialità del licenziamento stesso di generare una reale controversia tra le parti, solleva consistenti dubbi di opportunità rispetto all'intento deflattivo del contenzioso giuslavoristico che, quanto meno nelle intenzioni del Governo, la riforma si prefiggeva di perseguire.

In particolare, il meccanismo del preventivo e necessario tentativo di conciliazione in sede amministrativa rischierebbe, al contrario, di condurre ad una più difficile soluzione transattiva nonché ad un ulteriore inasprimento della procedura di recesso, esito ben lontano dalle finalità che si propone di raggiungere l'azione governativa. Se, infatti, potrebbe astrattamente apparire utile un momento mediatorio e conciliativo, ciò, tuttavia, sembrerebbe poco opportuno e scarsamente efficace in una fase preliminare all'intimazione del licenziamento, quando ormai si presume che il datore di lavoro abbia già attentamente ponderato la sua decisione di recedere dal rapporto di lavoro.

Peraltro la decisione dell'Esecutivo di prevedere una fase conciliativa obbligatoria antecedente all'intimazione del licenziamento (economico) appare quasi paradossale considerato il recente intervento normativo contenuto nel "Collegato Lavoro" (legge n. 183/2010) che, invece, muovendosi in una direzione diametralmente opposta, ha eliminato l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione prima del ricorso al giudice nelle controversie di lavoro (tranne che per i rapporti lavorativi certificati ai sensi degli artt. 75 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, per cui permane l'obbligatorietà presso la commissione che ha effettuato la certificazione), a fronte della scarsa utilità pratica dimostrata nel tempo da tale istituto, introdotto nel codice di procedura civile (art. 410 e ss.) con il d.lgs. del 31 marzo 1998, n. 80.

D'altro canto, per contrastare il fenomeno confermato dalla prassi quotidiana, anche giurisprudenziale, secondo cui, una volta appresa la notizia dell'intenzione del datore di lavoro di licenziarlo, il lavoratore ben potrebbe avvalersi di condizioni soggettive a lui favorevoli che gli permettano di procrastinare l'evento del recesso annunciato (si pensi ad esempio all'insorgenza di una malattia), la Commissione Lavoro del Senato, emendando il testo originariamente proposto dall'Esecutivo, ha apportato delle precisazioni riguardo al *dies a quo* di produzione degli effetti del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, ovvero per giustificato motivo oggettivo di tipo economico, essendo questi

soggetti a particolari procedure.

In particolare, l'emendamento parlamentare prevede espressamente che il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 oppure di quello previsto all'art. 7 della legge n. 604/1966, produce effetto "dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato", fatto salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva. Un eventuale effetto sospensivo si ha esclusivamente in conseguenza delle norme a tutela della maternità e della paternità (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151) ovvero a causa di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro; in ogni caso il periodo di lavoro svolto in costanza della suddetta procedura si considera come preavviso lavorato (art. 1, comma 41, del DDL, legge n. 604/1966)<sup>1</sup>.

Per concludere, a fronte della mole di comunicazioni di cui la DTL si troverebbe ad essere destinataria per effetto della riforma, l'esiguo numero di funzionari amministrativi che operano attualmente negli uffici territoriali del Ministero del Lavoro, specie nell'odierno contesto di *spending review* e di annunciate epocali riorganizzazioni e ristrutturazioni della rete periferica delle amministrazioni pubbliche, assumerebbe una maggiore connotazione critica, in quanto sembrerebbe deporre contro una efficace ed effettiva azione conciliativa.

Nessun emendamento viene, invece, apportato all'art. 8 della legge n. 604/1966 che, come è noto, delinea il regime sanzionatorio in caso di non ricorrenza della giusta causa o del giustificato motivo del licenziamento, qualora questo sia stato il intimato da un datore di lavoro al di sotto della soglia dimensionale che fa scattare la "tutela reale" e, più in generale, la nuova disciplina contenuta nell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, come ristrutturato dal DDL. In tali ipotesi trova applicazione la cd. "tutela obbligatoria": il datore stesso è tenuto a riassumere il lavoratore illegittimamente licenziato entro tre giorni ovvero, in alternativa, a risarcirgli il danno subito versando un'indennità compresa tra un minimo di 2,5 mensilità ed un massimo di 6 mensilità della retribuzione globale di fatto, con eventuali maggiorazioni legate all'anzianità di servizio. Resta, però, fermo che per i licenziamenti nulli o determinati da un motivo illecito determinate devono trovare applicazione, per espressa previsione della riforma, i primi tre commi del novellato art. 18 della legge n. 300/1970 (i quali prevedono la reintegrazione con indennità di risarcimento piena), a prescindere dalla dimensione occupazionale del datore di lavoro che ha esercitato il recesso. Si ritiene utile rammentare, inoltre, come in presenza di un licenziamento rientrante nell'ambito di applicazione della legge n. 604/1966, per il quale sia stata accertata la nullità o la inefficacia, operi la cd. "tutela reale di diritto comune", che fa, appunto, leva sui principi generali del diritto dei contratti, e che si differenzia dalla tutela reale classica ex art. 18 dello Statuto dei lavoratori in ragione della mancanza di un ordine giudiziale di reintegrazione nel posto di

---

<sup>1</sup> Con questa ulteriore specifica inserita nel testo del DDL, il Parlamento sembra aver voluto affrontare "alla lontana" la questione, da tempo oggetto di aperte diatribe, dell'efficacia reale o obbligatoria del preavviso. In breve, secondo l'indirizzo dottrinale e giurisprudenziale maggioritario (Cass. n. 11094/2007), il preavviso è un istituto di efficacia reale e, pertanto, anche nel caso in cui questo non sia lavorato (cioè in caso di pagamento al lavoratore dell'indennità sostitutiva) il recesso rimane sospeso e, conseguentemente, il rapporto di lavoro permane giuridicamente in vita fino alla scadenza del termine di preavviso, con tutti gli adempimenti gestionali che ne derivano (a meno che il lavoratore affermi espressamente, ad esempio nell'atto di quietanza dell'avvenuto pagamento dell'indennità, o per fatti concludenti, iniziando una nuova attività lavorativa, la volontà di interrompere il rapporto). *Contra*, l'orientamento minoritario della giurisprudenza (ad es., *cf.* Cass. 21 maggio 2007, n. 11740) attribuisce all'istituto in parola efficacia obbligatoria, ritenendo che il rapporto di lavoro si risolve immediatamente qualora venga corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso. L'emendamento proposto dal Senato al testo di riforma originario parrebbe fugare ogni dubbio in tal senso, identificando il *dies a quo* di efficacia del recesso, in modo chiaro ed inequivocabile, nella data in cui viene effettuata la comunicazione di avvio della procedura disciplinare (se si tratta di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) o della procedura conciliativa (se si tratta di licenziamento per giustificato motivo oggettivo economico).

lavoro e del limite minimo delle 5 mensilità nella determinazione del risarcimento economico <sup>2</sup>.

### Le tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

Tocca all'art. 1, comma 42, lett. a) e b), del DDL in commento l'arduo compito di intervenire sulla norma "tabù", riscrivendo, in gran parte, la rubrica e i contenuti dell'art. 18 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

La prima modifica appare più di forma e di simbolo che di sostanza: cancellare l'odierna rubrica "Reintegrazione nel posto di lavoro", sostituendola con un'altra più generale e senza richiamo esplicito alla reintegrazione "Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo", dove la maggiore generalità deve riferirsi ai gradi e non di certo allo spessore della tutela.

La sostituzione, che testimonia la dichiarata volontà legislativa di scardinare lo storico binomio "tutela reale (reintegra) - art. 18 dello Statuto dei Lavoratori", appare comprensibile man mano che si "scorre" nella lettura dell'articolato, che, con una serie di passaggi non sempre immediati ed agevoli, arriva a costruire una griglia sanzionatoria a più livelli, rimescolando la tradizionale distinzione tra "tutela reale" e "tutela obbligatoria" (di cui all'art. 8 della legge n. 604/1966), che ne esce, così, svuotata di gran parte del suo originario significato.

In particolare, il DDL riformatore, sottoponendo l'area della vecchia tutela reale ad un vero e proprio "processo di frantumazione" <sup>3</sup> e di riarticolazione, individua, in via principale, tre differenti regimi di tutela del lavoratore applicabili in base alle causali e alla tipologia di licenziamento:

- 1) "discriminatorio" (ovvero "per motivo illecito determinante" o, comunque, nullo, ricomprendendovi anche il licenziamento dichiarato inefficace per inosservanza della forma scritta);
- 2) "disciplinare" (ovvero "per giustificato motivo soggettivo" o "per giusta causa");
- 3) "per motivo oggettivo" (in cui è ricompreso il licenziamento per "motivi economici").

All'interno delle suddette fattispecie regolamentari (tranne che nella prima) è, poi, possibile ravvisare ulteriori sotto-ipotesi, in funzione, per lo più, della natura della illegittimità che investe l'atto di recesso, "in una combinazione che talora sembra sfuggire al controllo del legislatore" <sup>4</sup>.

Quanto alla prima fattispecie, cui sono dedicati i primi tre commi del revisionato art. 18 della legge n. 300/1970, quasi nulla cambia rispetto all'impianto normativo attualmente vigente, continuando a trovare applicazione la classica sanzione della reintegrazione ad effetti risarcitori pieni.

Il comma 1 della norma statutaria stabilisce, infatti, che nei casi di licenziamento nullo operato verso qualsiasi lavoratore (ivi inclusi i dirigenti), il giudice, con la stessa sentenza dichiarativa della nullità, ordina al datore di lavoro, non necessariamente avente natura di impresa e "quale che sia il numero dei dipendenti occupati", indipendentemente dalla motivazione addotta da quest'ultimo, la reintegrazione del prestatore nel posto di lavoro. In particolare l'art. 18, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori circoscrive il raggio di operatività della "tutela reale" ai licenziamenti nulli in quanto discriminatori ai sensi dell'art. 3 della legge n. 108/1990 e dell'art. 15 della legge n. 300/1970 (cioè determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'affiliazione o attività sindacale, nonché da motivi connessi alla razza, lingua, genere, handicap, età, orientamento sessuale e convinzioni personali) ovvero perché intimati in violazione dei divieti di licenziamento per causa di matrimonio, di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 198/2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), o per fruizione dei congedi di maternità, paternità e parentali, di cui all'art. 54, commi 1, 6, 7 e 9 del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità). Sono, inoltre, espressamente ricompresi nel campo di

<sup>2</sup> Per un approfondimento cfr. M. MARAZZA, *L'art. 18, nuovo testo dello Statuto dei lavoratori*, in *Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, in corso di pubblicazione, p. 8 del manoscritto.

<sup>3</sup> L'efficace annotazione è di C. CESTER, *Il progetto di riforma della disciplina dei licenziamenti: prime riflessioni*, in corso di pubblicazione in *ADL*, p. 3 del manoscritto.

<sup>4</sup> Così C. CESTER, *op. cit.*, p. 7 del manoscritto.

applicazione del primo comma del novellato art. 18 della legge n. 300/1970 i licenziamenti comunque affetti da vizio di nullità per espresse previsioni di legge (a titolo esemplificativo si cita l'art. 18 della legge 8 marzo 2000 n. 53, secondo cui è nullo il licenziamento causato dalla domanda o godimento dei congedi per eventi e cause particolari o per la formazione, anche continua, di cui agli artt. 4, 5, 6 della stessa legge) o perché determinati da un motivo illecito (vale a dire contrario a norme imperative, all'ordine pubblico e al buon costume) determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c. (come, a titolo esemplificativo, nell'ipotesi del cd. "licenziamento per ritorsione" intimato dal datore di lavoro per reagire ingiustamente e in modo arbitrario ad una condotta non illecita né antidoverosa del lavoratore) <sup>5</sup>.

La medesima tutela si applica anche nei confronti del licenziamento che sia dichiarato inefficace perché intimato in forma orale anziché scritta <sup>6</sup>, sia pure da un datore di lavoro di piccole dimensioni e, quindi, soggetto alla legge n. 604/1966, non operando quindi più, in quest'ultimo caso, la "tutela reale di diritto comune". Come già anticipato, infatti, si ricorda ancora una volta che nel nuovo apparato sanzionatorio, ridisegnato dal DDL riformatore, il licenziamento nullo o inefficace per violazione della forma scritta comporta l'applicazione della reintegrazione ad effetti risarcitori pieni, di cui ai primi commi della norma statutaria, indipendentemente dai requisiti dimensionali propri del datore di lavoro autore del recesso <sup>7</sup>.

In conseguenza dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro (come, peraltro, già avviene nel quadro normativo vigente) deve intendersi risolto se il lavoratore non ha ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo che il lavoratore stesso, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, abbia richiesto al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione, la corresponsione di un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Il progetto di riforma ha, infatti, puntualizzato che tale richiesta, che deve essere comunque effettuata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore (quest'ultimo *dies a quo* è stato introdotto *ex novo* dal DDL), determina automaticamente la risoluzione del rapporto di lavoro, smentendo, così, quell'orientamento della giurisprudenza costituzionale e di legittimità che, al contrario, sino ad ora, ha ritenuto che il rapporto di lavoro si risolvesse soltanto con il pagamento dell'indennità sostitutiva. Per completezza l'intervento riformatore precisa esplicitamente come la predetta indennità non sia assoggettata ad alcuna contribuzione previdenziale, normativizzando quanto già da tempo stabilito dai giudici nazionali e, sulla scia di questi, dalla prassi amministrativa <sup>8</sup>. Si tratta, infatti, di somme erogate al solo fine di reintegrare le perdite patrimoniali subite dal lavoratore in dipendenza del rapporto di lavoro e che, pertanto, non assumendo natura retributiva, non concorrono a formare l'imponibile previdenziale ai sensi dell' art. 12 della legge n. 153/1969.

Venendo al risarcimento, l'art. 18, comma 2, della legge n. 300/1970, come verrebbe emendato dal DDL, affida al giudice l'obbligo di condannare altresì il datore di lavoro a risarcire il lavoratore del danno

---

<sup>5</sup> Su quest'ultimo punto, dal momento che la norma civilistica richiamata dal DDL richiede che il negozio giuridico sia stato posto in essere "esclusivamente" per il motivo illecito, i primi commentatori si interrogano sul fatto (voluto o non voluto) che nel progetto di riforma la sanzione della reintegrazione ad effetti risarcitori pieni sia espressamente riferita al licenziamento per "motivo illecito determinante", senza però alcun riferimento anche al requisito della "esclusività" del motivo illecito, richiesto, peraltro, dalla giurisprudenza proprio sulla base dell'art. 1345 c.c.: cfr. M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 4 e ss. del manoscritto; C. CESTER, *op. cit.*, p. 18 del manoscritto. In particolare, per il secondo dei due Autori citati, a fronte del disposto letterale della norma, il requisito richiesto perché il motivo illecito abbia rilievo ai fini della nullità del recesso è soltanto quello della sua natura determinante, non essendo, invece, necessario il diverso requisito della unicità dello stesso; per cui, seguendo tale impostazione, il motivo illecito determinante può inficiare la validità del licenziamento, con conseguente applicazione della reintegrazione piena, anche se non esclusivo, cioè anche laddove altre ragioni possano aver concorso alla risoluzione del contratto di lavoro.

<sup>6</sup> Appare utile evidenziare come tale ipotesi di inefficacia, nel nuovo quadro sanzionatorio, vada tenuta ben distinta dalle altre ipotesi di inefficacia, per le quali si configura una diversa regolamentazione.

<sup>7</sup> Sul punto cfr. M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 8 del manoscritto.

<sup>8</sup> Circolare INPS n. 263 del 24 dicembre 1997.

subito per il licenziamento nullo, fissando una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (*id est* la retribuzione che il lavoratore avrebbe effettivamente percepito se non fosse stato licenziato, comprensiva delle voci retributive fisse e variabili, con esclusione dei soli emolumenti eventuali o eccezionali), maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita di quanto percepito (cd. *aliunde perceptum*) per lo svolgimento di altre attività lavorative nel periodo di illegittima estromissione dal rapporto di lavoro (anche siffatta indennità non concorre alla formazione dell'imponibile previdenziale ai sensi dell'art. 12 della legge n. 153/1969, sebbene in tal caso il testo della riforma non si pronunci espressamente). Secondo la giurisprudenza, l'*onus probandi* dell'*aliunde perceptum* grava sul datore di lavoro che intenda ridurre l'entità del risarcimento stabilita in via giudiziale. Peraltro, per espressa previsione di legge, l'indennizzo risarcitorio non può in ogni caso essere inferiore a 5 mensilità (prendendo come base di riferimento sempre la retribuzione globale di fatto) e tutto il periodo non lavorativo anzidetto deve essere coperto dal versamento, da parte del datore di lavoro, dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti (inclusi i premi assicurativi contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali).

L'espressa previsione della detrazione dall'indennità in questione dell'*aliunde perceptum*, con cui, viene, sostanzialmente, "legificato" un principio ormai consolidatosi nella giurisprudenza, rappresenta una novità rispetto alla formula normativa attualmente vigente.

Una ulteriore novità riguarda, invece, l'indennizzo risarcitorio che, nella proposta di riforma, viene determinato assumendo come parametro non più la "retribuzione globale di fatto", ma la retribuzione globale di fatto "ultima", cioè quella riferita al momento del licenziamento. Ne discende che, mentre ai sensi dell'attuale previsione normativa il lavoratore ha diritto, a titolo di risarcimento, alla retribuzione che avrebbe maturato se avesse lavorato normalmente, comprensiva, quindi, anche delle evoluzioni retributive che avrebbe eventualmente percepito dopo il licenziamento, nel nuovo quadro normativo la retribuzione da prendere a riferimento deve essere quella dell'ultima busta paga prima della cessazione del rapporto di lavoro, con esclusione di ogni suo eventuale aggiornamento. Probabilmente l'inserimento dell'attributo "ultima" risponde alla volontà del Legislatore di allineare la conseguenza risarcitoria ex art. 18 a quella sancita dall'art. 8 della legge n. 604/1966, soluzione questa, però, poco condivisibile in quanto, come autorevole dottrina sottolinea<sup>9</sup>, nella tutela reale classica il rapporto di lavoro non si è mai interrotto, nonostante il licenziamento (diversamente da quanto avviene nella tutela obbligatoria), pertanto la retribuzione persa dovrebbe essere garantita nella sua effettiva evoluzione.

Nel silenzio del Legislatore, si presume che in tale prima ipotesi sanzionatoria il datore di lavoro sia altresì tenuto al pagamento delle sanzioni civili per omesso o ritardato versamento contributivo (*a fortiori* se si considera che, invece, nei commi successivi, con riferimento ad altre fattispecie di recesso, il suddetto onere viene espressamente escluso dalla legge).

La seconda tipologia di licenziamenti, cui sono dedicati i commi 4, 5 e 6 dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, come "ristrutturato" dalla riforma, riguarda quelli cd. "disciplinari", vale a dire intimati dal datore di lavoro per inadempienze degli obblighi contrattuali e mancanze più o meno gravi da parte del lavoratore (*rectius* per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa), per i quali la nuova disciplina prevede tre diverse sotto - ipotesi sanzionatorie (sostanzialmente con reintegra nel posto di lavoro e risarcimento del danno, o con solo risarcimento).

- 1) La prima ipotesi (di cui al quarto comma) si ha quando il giudice accerti l'illegittimità del licenziamento intimato per la non ricorrenza degli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, o perché il fatto contestato non sussiste ovvero perché quel fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa secondo quanto previsto dai contratti collettivi o

<sup>9</sup> Così C. CESTER, *op. cit.*, p. 8 del manoscritto. Sulla *querelle* si veda anche M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 6 del manoscritto.



dai codici disciplinari. In questo caso la sanzione da applicarsi è la cd. reintegrazione ad effetti risarcitori (non più pieni, ma) limitati. Nello specifico, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro (o alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva pari a 15 mensilità), con la precisazione che il rapporto di lavoro si intende comunque risolto qualora il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro ovvero non abbia formulato richiesta della indennità sostitutiva della reintegrazione *ut supra*. Il lavoratore ha diritto, poi, ad una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (anche qui dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione), che non potrà essere comunque superiore a 12 mensilità, dedotto non solo quanto il lavoratore ha percepito (*aliunde perceptum*) per lo svolgimento di altre attività lavorative nel "periodo intermedio", ma anche quanto avrebbe potuto percepire (*aliunde percipiendum*) qualora si fosse dedicato "con diligenza" alla ricerca di una nuova occupazione.

Qui la riforma incide in maniera rilevante sull'effettività della misura risarcitoria, giacché scompare il limite minimo delle 5 mensilità, oggi vigente, mentre si inserisce un limite massimo di 12 mensilità. È qui evidente che la scelta legislativa di circoscrivere il risarcimento spettante al lavoratore, forfezzandolo nella misura massima, tenta, in qualche misura, di soddisfare l'interesse delle imprese ad una maggiore prevedibilità dei costi (ivi compresi quelli concernenti la "espulsione" di personale) e, quindi, del rischio economico<sup>10</sup>.

Ancora meno chiaro appare il recepimento dell'orientamento giurisprudenziale relativo alla decurtazione dall'ammontare del risarcimento quantificato di quanto il lavoratore avrebbe potuto "guadagnare" usando l'"ordinaria diligenza", non essendo, in primo luogo, ancora chiaro cosa debba intendersi con questa affermazione, e, in secondo luogo, mancando i parametri oggettivi di riferimento per operare un calcolo attendibile e non totalmente discrezionale, con conseguente discutibile rafforzamento del potere decisionale dei giudici chiamati a pronunciarsi sulla questione<sup>11</sup>. Peraltro, la stessa previsione, disponendo per i licenziamenti disciplinari illegittimi una deduzione dalle somme risarcitorie diversa e più ampia (*aliunde percipiendum* in aggiunta all'*aliunde perceptum*) rispetto a quella stabilita nel caso di licenziamento discriminatorio o per motivo illecito determinante, potrebbe far avanzare dubbi di legittimità costituzionale con riferimento all'art. 3 Cost., anche se taluno fa notare che la differenza di disciplina non può essere né casuale, né del tutto ingiustificata. D'altronde il licenziamento discriminatorio o per motivo illecito determinante si caratterizza per una connotazione "*più odiosa*" che giustificerebbe la garanzia del lavoratore ad un risarcimento pieno, "*senza l'imposizione di comportamenti attivi volti a contenere il danno*"<sup>12</sup>.

Tornando al testo normativo novellato dalla riforma, con la stessa declaratoria di annullamento del recesso, il datore di lavoro è condannato anche al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali (e premi assicurativi) per lo stesso periodo temporale per il quale è dovuta l'indennità di risarcimento. Tuttavia, diversamente dalla disciplina dettata per la prima tipologia di licenziamenti più sopra esaminata, gli oneri di contribuzione devono essere "maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione",

<sup>10</sup> Tuttavia non manca, fra i primi commentatori, chi – C. CESTER, *op.cit.*, p. 11 del manoscritto – richiama l'attenzione su altri risvolti di tale opzione, rilevando come la lunghezza del processo finisca in tal modo per gravare sul lavoratore che potrà vedersi coperti retributivamente soltanto i primi 12 mesi del periodo di ingiustificata estromissione dal rapporto di lavoro, rimanendo, invece, privato di risarcimento oltre il limite annuale, posto anche che l'eventuale indennità di disoccupazione fruita dopo il licenziamento (nel momento in cui quest'ultimo viene annullato dal giudice) diventa indebita e, quindi, da restituire all'ente previdenziale che *pro tempore* l'ha erogata.

<sup>11</sup> Sul punto, ad esempio, C. CESTER, *op.loc.ult.cit.*, osserva che le modalità e gli strumenti per la ricerca di una nuova occupazione sono varie e discrezionali, sottolineando che non è affatto chiaro quale nuova occupazione il lavoratore debba ricercare e quale, invece, possa legittimamente rifiutare.

<sup>12</sup> Così ancora C. CESTER, *op. cit.*, p. 9 del manoscritto.

seppure con riguardo ad un importo inferiore a quanto sarebbe stato dovuto in costanza di rapporto di lavoro, facendo riferimento il DDL al differenziale contributivo fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per l'illegittimo licenziamento e quella effettivamente accreditata al lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative (siano esse autonome o subordinate) durante il periodo di ingiustificata estromissione. Riguardo a quest'ultima contribuzione, il DDL prevede, inoltre, che se la stessa è stata versata in un'altra gestione previdenziale, essa venga comunque imputata d'ufficio alla gestione previdenziale corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato al momento del recesso stesso, con addebito dei relativi costi procedurali al datore di lavoro. Viene qui da interrogarsi sulla ragione per cui il Legislatore riformatore abbia voluto espressamente escludere l'applicazione delle sanzioni per omesso o ritardato versamento dei contributi, mentre relativamente ai licenziamenti nulli (secondo il nuovo art. 18, comma 2, legge n. 300/1970) si sia limitato a sancire la condanna del datore di lavoro all'assolvimento degli oneri contributivi senza nulla prevedere in merito all'irrogazione o meno delle suddette sanzioni (silenzio legislativo che, come già anticipato in precedenza, si ritiene da interpretarsi nel senso che resta ferma l'applicabilità delle misure sanzionatorie).

Tralasciando l'analisi delle conseguenze risarcitorie, la norma in commento si espone ad una sicura criticità definitoria, sia per il riferimento alla insussistenza dei fatti contestati, ai fini dell'accertamento del difetto di giustificazione del licenziamento, sia per il rinvio alle "tipizzazioni" di giusta causa e giustificato motivo contenute nei contratti collettivi e nei codici disciplinari.

Quanto al primo aspetto, si può facilmente intuire come un singolo fatto non sempre risulti agevolmente isolabile e, per lo più, si compone, spesso, di diversi elementi, tali da renderne, talvolta, difficoltosa la verifica della effettiva sussistenza, a maggior ragione quando i fatti contestati sono più di uno, allorché dovrebbe poter essere chiaro se la "non giustificazione" si ha solo quando manca il fatto principale ovvero si verifichi in mancanza anche di uno solo di essi.

Riguardo, invece, al secondo aspetto, il richiamo alla contrattazione collettiva nonché alla regolamentazione disciplinare non appare, senza alcun dubbio, in grado di fornire un obiettivo parametro di riferimento per la valutazione giudiziale. Anzi, ove il giudice fosse obbligato ad attenersi alle previsioni contrattuali collettive, si determinerebbero sicure e gravi disparità di trattamento se si considera la variegata gamma di differenziazioni delle reazioni sanzionatorie disciplinari contenute, con riferimento alla identica condotta, nei diversi contratti collettivi. Si pensi, inoltre, alla potenziale confusione normativa nei casi in cui una medesima infrazione risulti sanzionata dallo stesso codice disciplinare in modo differente in ragione della sua minore o maggiore gravità (ad esempio con il licenziamento se grave e con la sospensione se lieve).

D'altro canto, tuttavia, è ragionevole ritenere che dalla nuova disposizione possa derivare un maggior utilizzo del contratto collettivo integrativo aziendale e del regolamento disciplinare (che, come è noto, a norma dell'art. 7 della L. n. 300/1970, deve comunque recepire quanto è convenuto da accordi e contratti di lavoro ove esistano), al fine di individuare in modo puntuale e preciso le condotte illecite del lavoratore e le relative conseguenze sul piano disciplinare, ivi compresa quella del licenziamento<sup>13</sup>.

- 2) La seconda ipotesi, sempre con riferimento ai licenziamenti "disciplinari" (di cui al comma 5), riguarda tutti gli altri casi, diversi da quelli di cui al punto precedente (di difficile individuazione peraltro), in cui il giudice si trovi ad accertare la non ricorrenza degli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro. In queste circostanze il recesso, anche se ingiustificato, è comunque considerato efficace e, quindi, il giudice medesimo non dispone la reintegra, ma dichiara risolto il rapporto di lavoro "con effetto dalla data del licenziamento" (e, non, dal termine dell'eventuale preavviso). Tuttavia, il lavoratore ha diritto ad una indennità risarcitoria

<sup>13</sup> In questo senso cfr. C. CESTER, *op. cit.*, p. 23 del manoscritto e M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 12 del manoscritto.

onnicomprensiva <sup>14</sup>, determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore (presumibilmente di servizio) e "tenuto conto" (secondo una valutazione inevitabilmente discrezionale) del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica (prendendo, ad esempio, in considerazione il fatturato), del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione al riguardo. Quest'ultimo adempimento deve intendersi nel senso che il giudice è in ogni caso obbligato ad indicare quali criteri siano stati utilizzati per il calcolo dell'indennizzo, e con quali modalità, ciò anche al fine di consentire di verificare l'esercizio della troppo ampia discrezionalità del giudice nella ponderazione da operare fra i vari criteri.

- 3) Infine, la terza ed ultima ipotesi (di cui al comma 6) prende in considerazione il licenziamento disciplinare dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione obbligatoria (di cui all'art. 2, comma 2, della legge n. 604/1966) o per difetto di procedura (procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970). Qui il giudice, pur essendo il recesso inefficace, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento, condannando il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, con onere, anche in tal caso, di specifica motivazione.

La frattura rispetto alla disciplina oggi in essere è, in questa sotto-ipotesi, totale. Se, infatti, attualmente i vizi formali e procedurali di un licenziamento intimato da datori di lavoro medio-grandi sono sottoposti alla "tutela reale classica", non vi sono dubbi sul fatto che essi "escono" dalla riforma decisamente alleggeriti, sia pure portandosi dietro qualche aporia e paradosso.

In primo luogo appare quanto meno "strano" che un licenziamento qualificato espressamente come inefficace sia in realtà regolamentato come il suo esatto contrario, vale a dire come un recesso in grado di estinguere il rapporto di lavoro. Inoltre, il DDL sembra non essersi preoccupato fino in fondo di coordinare la normativa sul licenziamento inefficace di cui all'art. 18 della legge n. 300/1970 con quella corrispondente dettata nell'ambito della legge n. 604/1966, non accorgendosi del "bizzarro" effetto da ciò scaturente. Mentre nell'area della novellata norma statutaria il licenziamento inefficace produce gli effetti estintivi del rapporto di lavoro con una tutela indennitaria, nell'ambito della legge n. 604/1966 rimarrebbe la cd. "tutela reale di diritto comune", con conseguente permanenza del rapporto di lavoro: da qui il paradosso per cui la misura sanzionatoria più grave finirebbe per essere a carico solo delle piccole imprese, capovolgendo l'impatto delle rispettive discipline <sup>15</sup>.

Fermo restando quanto innanzi illustrato, è, tuttavia, ovvio che se il giudice, sulla base della domanda del lavoratore (deve, perciò, escludersi ogni accertamento d'ufficio), oltre ai vizi formali e procedurali, accerta che vi è anche una carenza sostanziale rappresentata dal difetto di giustificazione del licenziamento, il regime di tutela (per il lavoratore) e sanzionatorio (per il datore di lavoro) applicato sarà quello più "rigido" prospettato per i licenziamenti disciplinari (ai commi quarto, quinto o settimo del nuovo art. 18 dello Statuto dei Lavoratori), sull'implicito presupposto che i vizi di forma sono meno gravi di quelli di sostanza e, pertanto, non possono essere sanzionati in maniera più gravosa di questi ultimi.

<sup>14</sup> Si ricorda come il termine "onnicomprensivo" escluda l'applicazione di ogni altra sanzione, assorbendo pure il danno previdenziale; rimane, invece, il dubbio circa l'assorbimento nell'indennità in questione anche degli interessi e della rivalutazione monetaria ex art. 429 c.p.c.

<sup>15</sup> Per uno specifico approfondimento su tali profili si rinvia ancora a C. CESTER, *op. cit.*, pp. 16 e 30 del manoscritto; che, con significativa l'espressione si riferisce a tale aspetto della nuova normativa dei licenziamenti parlando di "inefficacia che contraddice sé stessa".

Riguardo alla ricostruzione sistematica, appena descritta, delle diverse circostanze che è possibile riscontrare nell'ambito dei licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, non mancano perplessità interpretative: non è, infatti, facile comprendere la ragione di una così vasta differenziazione dei profili sanzionatori scaturenti dalla illegittimità del licenziamento *sui generis* e, in particolare, disciplinare, differenziazione che conduce inevitabilmente ad un eccessivo appesantimento del testo normativo e, di conseguenza, ad una complessa applicabilità dello stesso, a cominciare dal doppio accertamento necessario sul piano giudiziario. Al giudice è, anzitutto, richiesto di verificare la legittimità del licenziamento, valutando se il fatto contestato è in astratto sussumibile nelle fattispecie della "giusta causa" o del "giustificato motivo soggettivo", a seguire deve effettuare un ulteriore controllo finalizzato ad individuare la sanzione applicabile al caso specifico; ad esempio, una volta accertato, astrattamente, che il fatto contestato non è idoneo a giustificare il recesso, al fine di stabilire se deve o meno applicarsi la sanzione della reintegrazione, deve verificare se esso esiste oppure no, ovvero se è contemplato nel codice disciplinare aziendale fra le infrazioni punite con una sanzione conservativa<sup>16</sup>.

Proseguendo l'analisi del DDL, il neo art. 18, comma 7, della legge n. 300/1970, si occupa, invece, delle sanzioni relative ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (quest'ultimo, si ricorda, può consistere in ragioni inerenti la sfera del lavoratore, ma a lui non imputabili a titolo di colpa ovvero in ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa; solo in quest'ultimo caso si parla di licenziamento per "motivi economici"), distinguendo ulteriormente quattro diverse sotto - casistiche e, di conseguenza, quattro differenti forme di tutela dei prestatori di lavoro<sup>17</sup>.

- 1) Il primo caso riguarda quelle situazioni in cui venga accertato un difetto di giustificazione del licenziamento per motivo oggettivo consistente nella inidoneità fisica o psichica del lavoratore (anche ex artt. 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68) ovvero venga appurato che il licenziamento sia stato intimato prima che fosse superato il periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio (art. 2110, comma 2, cod. civ.) o che vi sia "manifesta insussistenza" del fatto produttivo o organizzativo posto dal datore di lavoro a base del licenziamento<sup>18</sup>, fermo restando il divieto del giudice di sindacare nel merito le scelte imprenditoriali, in ossequio all'art. 41 Cost.

In presenza di tali premesse si ha l'annullamento del licenziamento stesso e la condanna del datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro nonché al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (sempre dal giorno del recesso a quello dell'effettiva reintegra), non superiore a 12 mensilità, diminuita di quanto percepito dal lavoratore (*aliunde perceptum*) per lo svolgimento di altre attività lavorative nel periodo di illegittima estromissione dal rapporto di lavoro e di quanto avrebbe potuto percepire (*aliunde percipiendum*), con il relativo pagamento dei contributi sul differenziale (fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto e quella accreditata per le altre attività lavorative svolte durante il periodo di estromissione), maggiorati degli interessi nella misura legale (secondo le previsioni dell'art. 18, comma 4, della legge n. 300/1970 novellato). In sostanza trova applicazione la medesima disciplina dettata per la prima ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo.

---

<sup>16</sup> Riguardo all'onere del doppio accertamento giudiziale v. M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 10 del manoscritto.

<sup>17</sup> Sul punto C. CESTER, *op. cit.*, p. 6 del manoscritto, evidenzia che la riforma si è qui mossa con l'intento di assicurare indirettamente alle imprese una maggiore libertà di azione nello scegliere gli assetti produttivi e organizzativi più confacenti alle proprie esigenze, oltre che una migliore prevedibilità dei costi.

<sup>18</sup> Ad avviso di C. CESTER, *op. cit.*, p. 26 del manoscritto, raramente si osserva a fondamento del giustificato motivo oggettivo un fatto materiale del quale si possa accertare l'insussistenza manifesta, con la conseguenza che tali ipotesi sono da considerarsi casi limite.

Sempre con riferimento a tale fattispecie si ritiene opportuno aprire una riflessione in merito a quella parte della norma che sancisce l'annullamento del recesso esercitato dal datore di lavoro durante l'arco temporale in cui il lavoratore, assente per una delle cause sospensive del rapporto lavorativo di cui all'art. 2110 c.c., ha diritto a mantenere il proprio posto. Il testo legislativo così formulato è idoneo a generare confusione ed ambiguità, se si considera che il licenziamento intimato prima della scadenza del predetto periodo sarebbe, in realtà, nullo ex art. 1418 c.c. (e non annullabile), perché viola una norma imperativa di legge, come del resto sancisce espressamente l'art. 54, commi 5 e 6, del D.Lgs. n. 151/2001, in relazione al recesso disposto nei confronti della lavoratrice madre o del lavoratore padre in costanza del periodo di vigenza del relativo divieto. Come deve, dunque, interpretarsi il rinvio da parte del nuovo comma 7 dell'art. 18 al comma 4 che parla, appunto, di annullamento e non di nullità? È forse una svista del Legislatore che, nel richiamare il comma 4, non tiene conto del termine utilizzato nella norma cui si rinvia, tecnicamente non appropriato al caso di specie? Ovvero deve adesso ritenersi il licenziamento intimato in violazione dell'art. 2110 c.c. non più nullo, ma annullabile, con tutte le conseguenze che ne derivano sul piano gestionale? A tali interrogativi, che rimangono aperti, si auspica che il Parlamento possa presto dare una risposta soddisfacente.

- 2) Il secondo caso, invece, concerne a tutte le "altre ipotesi" in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, vale a dire esso è insussistente come nell'ipotesi precedentemente analizzata, ma, a differenza di quest'ultima, in modo non così "manifesto".

In una situazione del genere (senza meno non agevolmente identificabile), il lavoratore non ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro (il rapporto di lavoro viene dichiarato dal giudice risolto con effetto dalla data del licenziamento), ma alla percezione di una indennità risarcitoria onnicomprensiva, nella misura compresa tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenendo conto di una serie di fattori (anzianità del lavoratore, numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti), con onere di specifica motivazione al riguardo, ma anche valutando le iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione nonché il comportamento delle parti nell'ambito della procedura conciliativa di cui al riformato art. 7 della legge n. 604/1966. È, qui, evidente come la regolamentazione di questa seconda ipotesi sanzionatoria nell'ambito dei licenziamenti per giustificato motivo illegittimi riprenda quanto già previsto per i licenziamenti "disciplinari" nelle "altre ipotesi" di mancanza del giustificato motivo soggettivo o la giusta causa.

- 3) Il terzo caso si ha quando nel corso del giudizio, sulla base della domanda proposta dal lavoratore (e non d'ufficio), il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari; qui trovano applicazione le maggiori tutele previste per le rispettive fattispecie ove ricorrano, rispettivamente dall'art. 18, commi 1, 2 e 3, della legge n. 300/1970 (per il licenziamento discriminatorio) e dall'art. 18, commi 4 e 5, della medesima legge (per il licenziamento disciplinare).

- 4) È, infine, doveroso aggiungere (e noi lo facciamo a questo punto del testo per una maggiore chiarezza espositiva e argomentativa) che, sebbene ciò non venga disposto nel comma 7, bensì nel comma 6 unitamente ai licenziamenti "disciplinari", i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo che siano stati disposti in violazione del requisito di motivazione obbligatoria (di cui all'art. 2, comma 2, della legge n. 604/1966), ovvero, se dettati da motivi economici, senza aver preventivamente esperito la procedura di conciliazione obbligatoria (di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966), come riscritto dal DDL, sono inefficaci e quindi, in quanto tali, per essi vale la stessa disciplina (oltre alle medesime riflessioni) dettata per il licenziamento "disciplinare" inefficace in quanto formalmente viziato (in breve, risoluzione del rapporto di lavoro e indennità risarcitoria ridotta di importo compreso tra 6 e 12 mensilità, tenuto conto della gravità del vizio formale).

Si ribadisce, nuovamente, considerandone l'importanza, che queste conseguenze sanzionatorie non interessano anche il recesso inefficace per inosservanza della forma scritta, in quanto nei

confronti di quest'ultimo deve applicarsi la tutela sancita per i licenziamenti "nulli" dai primi tre commi del nuovo art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

A fronte della tassatività con cui il Legislatore della riforma indica i vizi formali che sono tali da far scattare la tutela risarcitoria ridotta, sorge il dubbio circa la possibile estensione della stessa anche in presenza di ulteriori vizi procedurali, non espressamente menzionati dal DDL, discendenti dalla violazione di disposizioni di legge o di contratto collettivo, quale, ad esempio, il mancato rispetto del principio di tempestività dell'azione disciplinare <sup>19</sup>.

A questo punto del discorso, non può non evidenziarsi come anche l'apparato di tutele delineato relativamente al licenziamento "per giustificato motivo" sia suscettibile di non pochi dubbi interpretativi, oltre che di probabili problematiche sul piano della sua concreta applicazione, risultando la linea di demarcazione che separa le diverse fattispecie scarsamente nitida e incerta, sino, talvolta, a scomparire del tutto. Per esempio, si è detto che in presenza di un licenziamento "per motivi economici" viene meno l'obbligo di reintegrazione "nelle altre ipotesi" in cui si accerti l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo richiamato dal soggetto datoriale quale causa del recesso. È logico ritenere che il Legislatore con l'espressione, a dir poco ambigua, "altre ipotesi" intenda riferirsi alle situazioni diverse da quelle in cui è manifesta l'insussistenza della giustificazione, cioè del fatto connesso a scelte del soggetto imprenditoriale inerenti le strategie produttive o organizzative (quale, a titolo esemplificativo, l'automazione di un processo produttivo) ovvero anche di un fatto eccezionale legato a cause imprevedibili e contingenti (quale una crisi di mercato o l'obsolescenza della merce) addotto a legittimazione del licenziamento. Tuttavia nella concreta realtà delle dinamiche gestionali dei rapporti di lavoro sembrerebbe piuttosto ostico individuare quali siano tali "situazioni diverse" in grado di legittimare una tutela più blanda rispetto a quella "reale". Si ha, inoltre, motivo di ritenere che la distinzione tra casi di insussistenza "manifesta" e casi insussistenza "non manifesta", la cui valutazione viene rimessa di volta in volta al giudice di merito, sia foriera di non poche incertezze interpretative <sup>20</sup>.

Come per i licenziamenti "disciplinari", anche qui trova conferma il doppio accertamento da parte del Giudice dei fatti addotti a legittimazione del licenziamento, finalizzato, da un lato, ad accertare l'illegittimità del licenziamento (verificando se i fatti sono astrattamente idonei a configurare un "giustificato motivo oggettivo") e, dall'altro, ad individuare la sanzione applicabile al licenziamento illegittimo.

Se, come precisato *in incipit*, per i licenziamenti discriminatori, e comunque radicalmente nulli, non rilevano limiti dimensionali per l'applicazione del relativo regime sanzionatorio, il comma 8 dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori prevede, invece, ad individuare i requisiti occupazionali necessari per l'applicazione del medesimo ai licenziamenti disciplinari (di cui al quarto, quinto e sesto comma) e a quelli per giustificato motivo oggettivo (di cui al settimo comma), riprendendo, sostanzialmente, il campo di applicazione oggi in vigore. La norma in parola, infatti, si applica al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo occupa più di 15 dipendenti (più di 5 se imprenditore agricolo – *ex art. 2135 c.c.*), ovvero che nell'ambito dello stesso comune occupa più di 15 dipendenti (5 dipendenti nel medesimo ambito territoriale per l'impresa agricola), anche se ogni singola unità produttiva non raggiunge i suddetti limiti, e, in ogni caso, se ha

---

<sup>19</sup> Così, M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 19 del manoscritto.

<sup>20</sup> Sul punto significativa appare l'annotazione di M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 14 del manoscritto, il quale, ponendo a titolo esemplificativo un licenziamento intimato per riduzione del 50% dell'attività produttiva dell'ufficio cui è addetto il dipendente licenziato, osserva come questo fatto possa considerarsi manifestamente insussistente (con conseguente diritto del lavoratore alla reintegrazione con effetti risarcitori limitati) qualora sia accertato che non vi è stata alcuna riduzione dei volumi produttivi, mentre sarebbe "non manifestamente insussistente" (con diritto esclusivamente all'indennizzo economico) laddove venga provato che la riduzione produttiva sia stata di entità assai più ridotta.

alle proprie dipendenze più di 60 prestatori di lavoro. Per tutti gli altri datori di lavoro (fino a 15 dipendenti nell'unità produttiva o nel comune e, comunque, fino a 60 dipendenti complessivamente), continuano ad applicarsi le regole della cd. "tutela obbligatoria" di cui alla legge n. 604/1966, come già anticipato, la quale è rimasta pressoché immutata.

Ai fini del calcolo del numero dei dipendenti deve tenersi conto anche dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in regime di part-time per la quota di orario effettivamente svolto (*pro rata temporis*), prendendo a riferimento l'orario di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva di categoria, mentre non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale (art. 18, comma 9, legge n. 300/1970). Rispetto alla disciplina vigente scompare, invece, il riferimento ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro (CFL), in precedenza ricompresi nel calcolo della soglia dimensionale, e ciò, molto probabilmente, perché la suddetta tipologia contrattuale è stata nel frattempo abrogata per il settore privato. Viene, infine, precisato (come nell'attuale articolato) che le predette modalità di calcolo della base occupazionale non incidono, in ogni caso, sulle norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Alla luce delle considerazioni sin qui rese, pare, dunque, potersi concludere che la riforma del discusso e criticato articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori sia ben lontana dagli obiettivi sia di semplificazione e di snellimento normativo sia di deflazione del contenzioso, che il Governo si proponeva di perseguire. Anzi, il nuovo testo legislativo appare piuttosto complesso e farraginoso in diversi passaggi, oltre a dare per scontato concetti e rinvii non sempre immediati per gli stessi "addetti ai lavori" (si pensi per i diretti destinatari della disciplina che, spesso e volentieri, sono soggetti datoriali di medie, se non addirittura, piccole dimensioni).

Inoltre, la scelta di subordinare il nuovo e variegato regime sanzionatorio alle varie ragioni che possono determinare il licenziamento e alla natura dei suoi vizi è stata oggetto di non poche critiche. *In primis* per la difficoltà di qualificare, in modo preciso (sulla base delle allegazioni e delle prove fornite in giudizio dal soggetto datoriale), la fattispecie astratta entro cui inquadrare *ab imis* il licenziamento stesso e, di conseguenza, di predeterminare con certezza la sanzione eventualmente applicabile al caso concreto, costituente il parametro per ogni decisione imprenditoriale, con l'effetto di non agevolare affatto la definizione transattiva e stragiudiziale di potenziali controversie giuslavoristiche. Si è, inoltre, osservato come un apparato di tutele così costruito contiene in sé il rischio di lasciare al datore di lavoro uno spazio di manovra eccessivamente ampio, riconoscendogli, indirettamente, la possibilità di scegliere la motivazione del recesso astrattamente più conveniente<sup>21</sup>. Forse il DDL, nell'intento di ricercare una soluzione di compromesso volta ad accontentare "un po' tutti" (da un lato gli interessi di quanti sarebbero propensi ad investire nelle imprese italiane al venir meno dell'articolo 18, dall'altro lato le istanze sindacali interessate, invece, alla conservazione dello *status quo*), ha introdotto troppe ipotesi sanzionatorie e, peraltro, come già più volte ribadito, dai confini talvolta labili e poco distinguibili tra loro. La conseguenza di tale situazione non può che essere quella di un eccessivo ampliamento dei poteri interpretativi e discrezionali dei giudici di volta in volta chiamati ad esaminare i vari casi di specie e a "catalogarli" nelle corrette "caselle" regolamentari (a ciascuna delle quali corrisponde una diversa disciplina di tutela), e ciò, a sua volta, oltre che implicare un aggravamento del procedimento giudiziale, non può di sicuro giovare alla certezza del diritto.

### **Il nuovo potere di revoca del licenziamento**

In conclusione, il decimo e ultimo comma dell'art. 18 della legge n. 300/1970, come risulta a seguito del *restyling* operato dal DDL, si occupa della revoca del licenziamento.

Allo stato attuale il datore di lavoro non può revocare il licenziamento che sia già stato intimato, in

---

<sup>21</sup> Cfr. in argomento C. CESTER, *op.cit.*, p. 4; M. MARAZZA, *op. cit.*, p. 3 del manoscritto.

quanto con la ricezione della sua comunicazione da parte del lavoratore l'atto recettizio si perfeziona e il lavoratore stesso può ricorrere alle tutele riconosciutegli dalla legge (con una sanzione risarcitoria non inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto, ove trovi applicazione la "tutela reale").

La riforma, invece, stabilisce che il datore di lavoro può revocare il licenziamento entro 15 giorni dalla (ricezione della) comunicazione dell'impugnazione di esso e che, in tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del prestatore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, senza che trovi applicazione alcun regime sanzionatorio. È ovvio che se la revoca interviene dopo il decorso dei 15 giorni, le conseguenze non potranno che essere quelle che già si verificano oggi.

È evidente come quest'ultima norma, che senza dubbio si inserisce nel solco della deflazione del contenzioso di lavoro, si ponga a favore del datore di lavoro che nel nuovo quadro regolatorio, a fronte di un licenziamento impugnato dal lavoratore, ha la possibilità di rivedere la propria decisione entro un congruo termine legale, evitando, in tal modo, di incorrere nelle conseguenze sanzionatorie descritte. Una soluzione, questa, che ha sicuramente il pregio di porsi come uno strumento deflattivo delle controversie, dovendo ritenersi trascurabile il rischio di eventuali abusi da parte del datore di lavoro<sup>22</sup>.

Pertanto, nel "costruire" siffatta disposizione, il Legislatore non sembra essere stato particolarmente attento, in quanto ha ommesso di specificare quali siano le conseguenze della revoca esercitata da un datore di lavoro non soggetto ai regimi sanzionatori di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (bensì alla "tutela obbligatoria" di cui alla legge n. 604/1966). Tuttavia, onde evitare discriminazioni tra "piccoli" e "medio-grandi" datori di lavoro, in una prospettiva costituzionalmente orientata (ai sensi dell'art. 3 Cost.), pare doversi necessariamente ritenere che in tale situazione al soggetto datoriale che ricorra alla revoca non si applichi la sanzione sancita dall'art. 8 della legge n. 604/1966.

### L'interpretazione giudiziale delle clausole generali

Sempre nell'ottica di ridurre il contenzioso, l'art. 1, comma 43, del DDL interviene per aggiungere all'art. 30, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro"), un nuovo periodo volto ad introdurre uno specifico regime sanzionatorio.

La norma su cui il disegno riformatore si propone di intervenire, infatti, stabilisce che nei casi in cui le disposizioni di legge contengano clausole generali, ivi comprese quelle in materia di instaurazione del rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo da parte del giudice del lavoro deve limitarsi "esclusivamente" ad accertare il presupposto di legittimità, senza poter estendere il proprio sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative o anche produttive che spettano soltanto al datore di lavoro (o al committente), e questo in virtù dei principi generali dell'ordinamento giuridico (il riferimento è *in primis* al principio fondamentale della libertà di iniziativa economica di cui all'art. 41 Cost.).

Il DDL inserisce, ora, alla norma in commento una ulteriore precisazione al fine di sancire che la violazione dei limiti al sindacato giudiziale di merito sulle valutazioni datoriali di tipo tecnico, organizzativo e produttivo "costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto". Se, dunque, il giudice adito dovesse non attenersi ai vincoli imposti dall'art. 30, comma 1, della legge n. 183/2010, il datore di lavoro che si sia visto pregiudicare i propri diritti dall'esuberante attività di accertamento in merito da parte giudice potrà impugnare la relativa sentenza con ricorso in Cassazione per inosservanza delle norme di diritto, ai sensi dell'art. 360, comma 1, c.p.c.

Si rafforza, così, ulteriormente, il valore costituzionalmente garantito della libertà di iniziativa economica privata, ovviamente nel rispetto dei limiti della sicurezza, libertà e dignità umana.

---

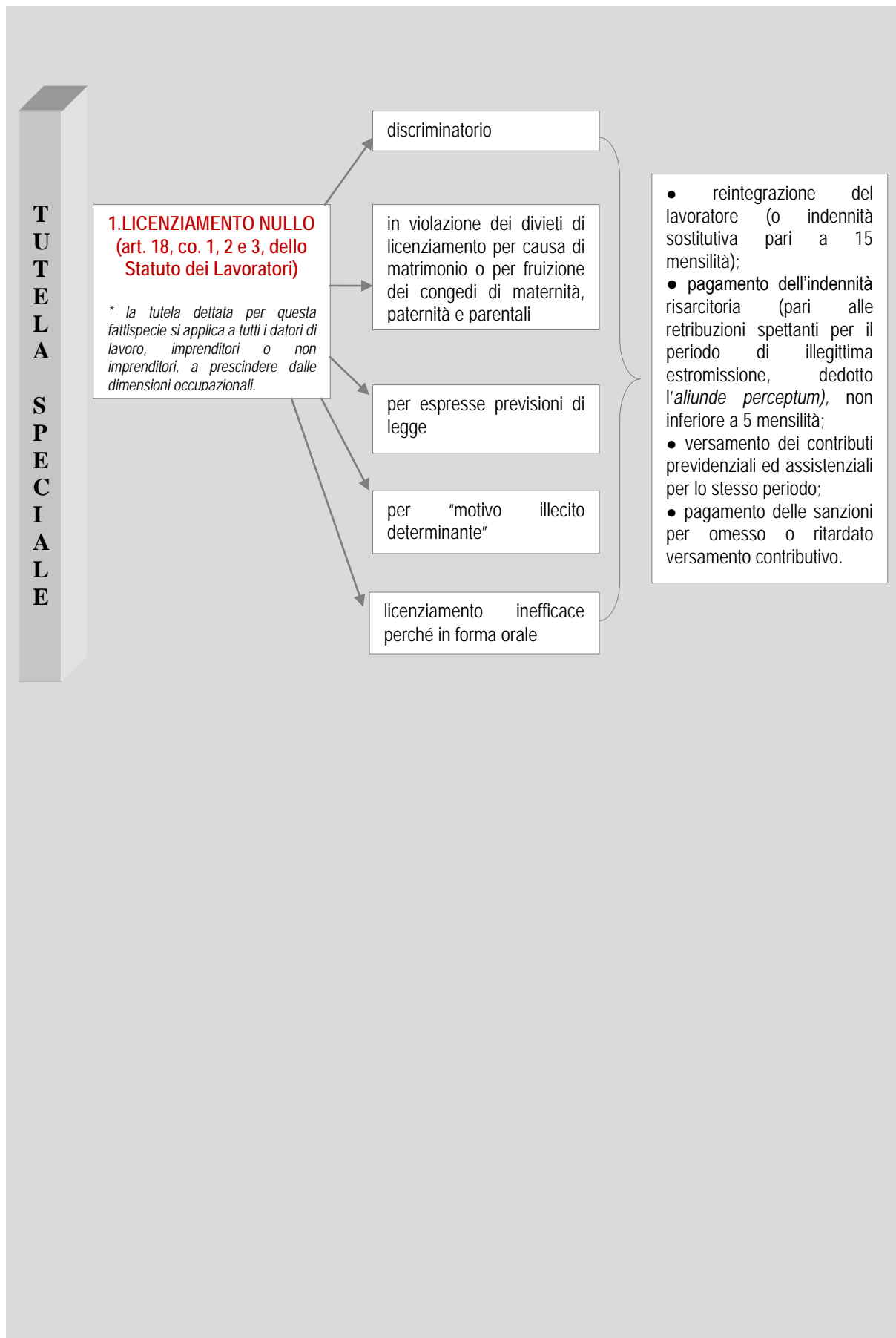
<sup>22</sup> *Contra* C. CESTER, *op. cit.*, p. 35 e ss del manoscritto, secondo cui, invece, ogni qual volta il datore di lavoro abbia disposto un licenziamento illegittimo e il lavoratore non sia disposto alla reintegra, potrebbe avvalersi della revoca quale mero *escamotage* per rimediare "a buon mercato".



## SCHEDA RIEPILOGATIVA

### Articolo 1, commi 37-43 – Licenziamenti individuali

- Il Legislatore della riforma, in primo luogo, dispone la sostituzione del testo dell'art. 2, comma 2, della legge n. 604/1966 con un nuovo disposto normativo, che impone al datore di lavoro di specificare i motivi che hanno determinato il licenziamento direttamente nella comunicazione dello stesso.
- Il DDL interviene, poi, a ritoccare l'art. 6, comma 2, della legge n. 604/1966 (in materia di impugnazione del licenziamento ritenuto illegittimo), abbreviando il termine per la presentazione del ricorso al Tribunale ovvero per proporre alla controparte la conciliazione o l'arbitrato dagli attuali 270 giorni a 180 giorni, sia pure con efficacia limitata ai soli licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore della riforma.
- La riforma, riscrivendo l'art. 7 della legge n. 604/1966, introduce un tentativo obbligatorio di conciliazione dinnanzi alla Commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro (del luogo ove il lavoratore presta la sua attività), quale condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di tipo economico, se intimato da datori di lavoro che soddisfano i requisiti dimensionali previsti per l'applicabilità dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.
- Viene individuato, con precisione, il *dies a quo* di produzione degli effetti del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, ovvero per giustificato motivo oggettivo di tipo economico, stabilendo, in particolare, che il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 oppure di quello previsto all'art. 7 della legge n. 604/1966, produce effetto "dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato", fatto salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.
- Le novità più rilevanti riguardano l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori: innanzitutto ne viene riscritta la rubrica che da "Reintegrazione nel posto di lavoro" diventa "Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo".
- Si procede, poi, alla sostituzione dei primi 6 commi dell'art. 18 della legge n. 300/1970, ricostruendo l'impianto sanzionatorio in caso di illegittimità del licenziamento, con l'individuazione, in via principale, di tre differenti regimi di tutela del lavoratore applicabili in base alla tipologia di recesso e, in via secondaria, alcune sotto-ipotesi, in ragione delle specifiche condizioni nelle quali si verifica l'estinzione del rapporto di lavoro.



**2. LICENZIAMENTO DISCIPLINARE (rectius PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO)  
(art. 18, co. 4, 5 e 6, dello Statuto dei Lavoratori)**

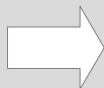
*\* la tutela dettata per questa fattispecie si applica ai datori di lavoro, imprenditori o non imprenditori, che occupano più di 15 dipendenti (5 se agricolo) in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo, ovvero nell'ambito dello stesso comune, anche se ogni singola unità produttiva non raggiunge i suddetti limiti, e, in ogni caso, se hanno alle proprie dipendenze più di 60 lavoratori.*

**A.** mancanza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo, per l'insussistenza dei fatti contestati ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa secondo i contratti collettivi o i codici disciplinari.



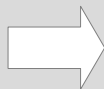
- annullamento da parte del giudice del licenziamento;
- reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità);
- pagamento dell'indennità risarcitoria (pari all'ultima retribuzione globale di fatto spettante per il periodo di illegittima estromissione, dedotto l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendū*), non superiore a 12 mensilità;
- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo, maggiorati degli interessi legali, in misura pari al differenziale fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per l'illegittimo licenziamento e quella effettivamente accreditata per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di estromissione (senza applicare le sanzioni per omesso o ritardato versamento).

**B.** altre ipotesi (diverse da quelle di cui alla lettera A) in cui manchi il giustificato motivo soggettivo o la giusta causa.



- dichiarazione giudiziale di risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento;
- pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (in relazione a diversi fattori, con onere di specifica motivazione al riguardo).

**C.** inefficacia del licenziamento disciplinare per violazione del requisito di motivazione obbligatoria (art. 2, co. 2, l. n. 604/1966) o per difetto del procedimento disciplinare (art. 7, l. n. 300/1970).



- dichiarazione giudiziale di risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento;
- pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (in relazione alla gravità della violazione).

### 3. LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (art. 18, co. 6 e 7, dello Statuto dei Lavoratori)

*\* la tutela dettata per questa fattispecie si applica, in via generale, ai datori di lavoro, imprenditori o non imprenditori, che occupano più di 15 dipendenti (5 se agricolo) in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo, ovvero nell'ambito dello stesso comune, anche se ogni singola unità produttiva non raggiunge i suddetti limiti, e, in ogni caso, se hanno alle proprie dipendenze più di 60 lavoratori.*

**A.** difetto del giustificato motivo oggettivo consistente nella inidoneità fisica o psichica del lavoratore; intimazione del licenziamento durante il periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio (art. 2110 c.c.); manifesta insussistenza del fatto produttivo o organizzativo addotto alla base del licenziamento.



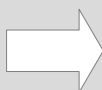
- annullamento del licenziamento
- reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità);
- pagamento dell'indennità risarcitoria (pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, diminuita dell'*aliunde perceptum* e dell'*aliunde percipiendi*), non superiore a 12 mensilità;
- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo, maggiorati degli interessi nella misura legale, in misura pari al differenziale fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per l'illegittimo licenziamento e quella effettivamente accreditata per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di ingiustificata estromissione.

**B.** altre ipotesi di difetto del giustificato motivo oggettivo (esso è insussistente ma in modo non "manifesto").



- dichiarazione giudiziale di risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento;
- pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (in relazione a diversi fattori con onere di specifica motivazione al riguardo).

**C.** licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari.



Si applicano le maggiori tutele previste per tali fattispecie ove ricorrano (quindi, rispettivamente, ipotesi 1 e ipotesi 2).





*\* se le ragioni determinanti sono discriminatorie, tali tutele si applicano a tutti i datori di lavoro, a prescindere dalle loro dimensioni occupazionali.*





**D.** inefficacia del licenziamento per giustificato motivo oggettivo a causa di violazione del requisito di motivazione obbligatoria (art. 2, co. 2, l. n. 604/1966) ovvero della procedura di conciliazione obbligatoria (art. 7, l. n. 604/1966).



- dichiarazione giudiziale di risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento;
- pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (in relazione alla gravità della violazione).



	riguardo.	
Riduzione, in regime di impugnazione del licenziamento, dell'attuale termine dei 270 giorni, per la presentazione del ricorso al Tribunale in funzione di giudice del lavoro ovvero per proporre alla controparte la conciliazione o l'arbitrato, a 180 giorni, sia pure con efficacia limitata ai soli licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore della riforma (modifica dell'art. 6, co. 2, L. n. 604/1966).	La modifica in questione è stata introdotta al fine di accelerare ulteriormente i tempi entro i quali impugnare i licenziamenti illegittimi, nella convinzione che ciò possa favorire la riduzione del contenzioso giuslavoristico. In realtà pare potersi presumere che l'effetto che possa derivare dalla riduzione del termine decadenziale sia, semplicemente, la presentazione quasi contestuale, da parte del lavoratore, dell'impugnativa del licenziamento e del ricorso in giudizio.	
Introduzione di un tentativo obbligatorio di conciliazione in sede amministrativa (dinnanzi alla Commissione provinciale di conciliazione istituita presso la Direzione territoriale del lavoro del luogo ove il lavoratore presta la sua attività), quale condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di tipo economico, se intimato da datori di lavoro che soddisfano i requisiti dimensionali previsti per l'applicabilità della "tutela reale" di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (sostituzione dell'art. 7, l. n. 604/1966).	<p>Il meccanismo del preventivo e necessario tentativo di conciliazione in sede amministrativa, sebbene sia stato introdotto con l'intento di deflazionare il contenzioso di lavoro, rischia, al contrario, di condurre ad una più difficile soluzione transattiva e ad un ulteriore inasprimento della procedura di recesso, esito ben lontano dalle finalità dell'azione governativa. Se, infatti, potrebbe astrattamente apparire utile un momento mediatorio e conciliativo, ciò, tuttavia, sembrerebbe poco opportuno e scarsamente efficace in una fase preliminare all'intimazione del licenziamento, quando ormai il datore di lavoro ha già ponderato la decisione di recedere dal rapporto di lavoro.</p> <p>Inoltre, l'introduzione di siffatto meccanismo appare quasi paradossale se si considera il recente intervento normativo contenuto nel "Collegato Lavoro" (legge n. 183/2010) che, invece, ha eliminato l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione prima del ricorso al giudice nelle controversie di lavoro (tranne che per i rapporti lavorativi certificati), a fronte della scarsa utilità pratica dimostrata nel tempo dall'istituto.</p> <p>Infine, a fronte della mole di comunicazioni di cui la DTL si troverebbe ad essere destinataria per effetto della riforma, l'esiguo numero di funzionari amministrativi che operano attualmente negli uffici territoriali del Ministero del Lavoro assumerebbe una maggiore connotazione critica, in quanto sembrerebbe deporre contro una</p>	  

	efficace ed effettiva azione conciliativa.	
Precisazione riguardo al <i>dies a quo</i> di produzione degli effetti del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, ovvero per giustificato motivo oggettivo di tipo economico, essendo questi soggetti a particolari procedure. In particolare, si stabilisce che il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 oppure di quello previsto all'art. 7 della legge n. 604/1966, produce effetto "dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato", fatto salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.	La norma, così come formulata, sembrerebbe idonea a contrastare il fenomeno confermato dalla prassi quotidiana, secondo cui, appresa la notizia dell'intenzione del datore di lavoro di licenziarlo, il lavoratore ben potrebbe avvalersi di condizioni soggettive a lui favorevoli che gli permettano di procrastinare l'evento del recesso annunciato (si pensi ad esempio all'insorgenza di una malattia).	
Sostituzione dell'attuale rubrica dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, che da "Reintegrazione nel posto di lavoro" diventa "Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo".	Si tratta di una modifica più di forma e di simbolo che di sostanza. La sostituzione dell'attuale rubrica con un'altra più generica, priva di un richiamo esplicito alla reintegrazione, testimonia la volontà legislativa di superare il binomio "tutela reale - art. 18", e allinea la rubrica al nuovo impianto normativo dell'art. 18 dello St. Lav.	
Ricostruzione dell'impianto sanzionatorio in caso di illegittimità del licenziamento, contenuto nell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (sostituzione dei primi 6 commi dell'art. 18 dello St.Lav.). Individuazione, in via principale, di tre differenti regimi di tutela del lavoratore applicabili in base alla tipologia e alla causale del recesso e, in via secondaria, di sotto ipotesi, in ragione della natura dell'illegittimità.	In via generale, la riforma dell'impianto normativo dell'art. 18 St. Lav. si presenta come ben lontana dagli obiettivi di semplificazione e di snellimento normativo che il Governo si proponeva di perseguire. Anzi, il nuovo testo appare piuttosto complesso e farraginoso, oltre a dare per scontati concetti e rinvii non sempre immediati per gli stessi "addetti ai lavori". Inoltre il DDL, nell'intento di ricercare una soluzione di compromesso, ha introdotto troppe ipotesi sanzionatorie, peraltro dai confini labili e sfumati. Conseguenza ne è una eccessiva ampiezza dei poteri discrezionali del giudice e un aggravamento del procedimento giudiziale, che non può di sicuro giovare alla certezza del diritto.  La scelta di subordinare il nuovo e variegato regime sanzionatorio alle varie ragioni che	  

### 1. Licenziamento nullo (incluso quello "discriminatorio", "per motivo illecito determinante" ovvero orale).

Comprende le seguenti sotto-fattispecie:

- licenziamento nullo in quanto discriminatore;
- licenziamento nullo in quanto intimato in violazione dei divieti di licenziamento per causa di matrimonio o per fruizione dei congedi di maternità, paternità e parentali;
- licenziamento nullo per espresse previsioni di legge;
- licenziamento nullo per "motivo illecito determinante";
- licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Conseguenze sanzionatorie per il datore (a prescindere dalle sue dimensioni):

- reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità);
- pagamento dell'indennità risarcitoria (pari all'"ultima" retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, diminuita dell'*aliunde perceptum*), non inferiore a 5 mensilità;
- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo di cui al punto

possono determinare il licenziamento e alla natura dei suoi vizi è suscettibile di non poche critiche per la difficoltà di qualificare, in modo preciso, la fattispecie astratta entro cui inquadrare il licenziamento e, di conseguenza, di prevedere la sanzione eventualmente applicabile, con l'effetto di non agevolare la definizione transattiva di potenziali controversie.

Le novità riguardano sostanzialmente:

- la detrazione dall'indennità risarcitoria del cd. *aliunde perceptum*, che, "legificando" un principio consolidatosi nella giurisprudenza, fuga ogni possibile dubbio interpretativo al riguardo.
- l'indennizzo risarcitorio viene determinato assumendo come parametro non più la "retribuzione globale di fatto", ma la retribuzione globale di fatto "ultima", cioè quella dell'ultima busta paga prima della cessazione del rapporto di lavoro, con esclusione di ogni suo eventuale aggiornamento. La previsione sembrerebbe rispondere alla volontà di allineare la conseguenza risarcitoria ex art. 18 a quella sancita dall'art. 8 della legge n. 604/1966, soluzione poco condivisibile in quanto nella tutela reale classica il rapporto di lavoro non si interrompe (diversamente da quanto avviene nella tutela obbligatoria) e, proprio alla luce di ciò, la retribuzione dovrebbe essere garantita nella sua effettiva evoluzione.





sopra;

- pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.

## 2. Licenziamento “disciplinare” (per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa)

Si distingue nelle seguenti sotto - ipotesi:

*a) mancanza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo, per l'insussistenza dei fatti contestati ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con sanzione conservativa da contratti collettivi o codici disciplinari.*

Conseguenze sanzionatorie per il datore (con più di 15 dipendenti; 5 se agricolo):

- annullamento del licenziamento
- reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità);
- pagamento dell'indennità risarcitoria (pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, diminuita dell'*aliunde perceptum* e dell'*aliunde percipiendi*), non superiore a 12 mensilità;
- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo di cui sopra, maggiorati degli interessi nella misura legale, in misura pari al differenziale fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per l'illegittimo licenziamento e quella effettivamente accreditata per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di

Non si comprende la ragione di una così vasta differenziazione dei profili sanzionatori. La differenziazione conduce inevitabilmente ad un eccessivo appesantimento del testo normativo e, di conseguenza, ad una complessa applicabilità dello stesso.

La norma si espone ad una sicura criticità definitoria sul fronte del rinvio alle “tipizzazioni” di giusta causa e giustificato motivo di licenziamento contenute nei contratti collettivi e nei codici disciplinari, dal momento che tale richiamo non appare in grado di fornire un obiettivo parametro di riferimento per la valutazione giudiziale. D'altro canto, potrebbe ragionevolmente ritenersi che dalla nuova disposizione possa derivare un maggior utilizzo del contratto collettivo aziendale e del regolamento disciplinare, per individuare in modo puntuale e preciso le condotte illecite e le relative conseguenze sul piano disciplinare.

La riforma incide in maniera rilevante sull'effettività della misura risarcitoria, in quanto scompare il limite minimo delle 5 mensilità, oggi vigente, per lasciare il posto al limite massimo delle 12 mensilità. La scelta legislativa di circoscrivere il risarcimento forfetizzando nella misura massima, tenta di soddisfare l'interesse delle imprese ad una maggiore prevedibilità dei costi. Tuttavia permane il rischio che la lunghezza del processo (in parte inevitabile) finisca per gravare sul lavoratore che potrà vedersi garantiti retributivamente solo i primi 12 mesi del periodo di ingiustificata estromissione.

Ancora meno chiara appare la previsione relativa alla decurtazione dall'ammontare risarcitorio di quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire nel periodo di estromissione dal rapporto lavorativo



estromissione;

**N.B.** non si applicano, invece, in tal caso le sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo

*b) altre ipotesi (diverse da quelle di cui alla lett. a) in cui manchi il giustificato motivo soggettivo o la giusta causa.*

#### Conseguenze sanzionatorie per il datore

(con più di 15 dipendenti; 5 se agricolo):

- pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (in relazione a diversi fattori).

**N.B.** in questi casi non opera la reintegra, ma il rapporto di lavoro viene dichiarato dal giudice risolto con effetto dalla data del licenziamento.

*c) inefficacia del licenziamento disciplinare per violazione del requisito di motivazione obbligatoria (art. 2, co. 2, l. n. 604/1966) o per difetto di procedura (procedimento disciplinare di cui all'art. 7, l. n. 300/1970).*

#### Conseguenze sanzionatorie per il datore

(con più di 15 dipendenti; 5 se agricolo):

- pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (in relazione alla gravità della violazione).

dedicandosi con "diligenza" a cercare una nuova occupazione (cd. *aliunde percipiendi*), mancando parametri oggettivi di riferimento per operare un calcolo attendibile e non totalmente discrezionale, con conseguente discutibile rafforzamento del potere decisionale dei giudici aditi.

La stessa previsione, inoltre, disponendo per i licenziamenti disciplinari illegittimi una deduzione dall'indennizzo risarcitorio più ampia rispetto a quella prevista per i licenziamenti nulli, potrebbe prestarsi a dubbi di legittimità costituzionale (art. 3 Cost.), seppure la differenza di disciplina possa trovare giustificazione nel fatto che il licenziamento nullo si caratterizza per una connotazione "più odiosa", tale da legittimare la garanzia del lavoratore ad un risarcimento pieno.

Relativamente al licenziamento disciplinare dichiarato inefficace appare "strano" che un licenziamento qualificato espressamente come "inefficace" sia in realtà regolamentato come il suo esatto contrario, potendo estinguere il rapporto di lavoro. Inoltre, il DDL non sembra essersi preoccupato di coordinare la normativa sul licenziamento inefficace determinando un esito "bizzarro": mentre nell'area del nuovo art. 18 il licenziamento inefficace, oltre a produrre gli effetti estintivi, comporta una tutela indennitaria, nell'ambito della legge n. 604/1966 rimane la cd. "tutela reale di diritto comune", con permanenza del rapporto di lavoro. Quasi che la sanzione più pesante debba restare a carico delle piccole imprese, capovolgendo l'impatto delle rispettive discipline.

Infine, a fronte della tassatività con cui la riforma indica i vizi formali tali da far scattare la tutela risarcitoria ridotta (tra 6 e 12 mensilità), sorge il dubbio circa la possibile estensione di essa in presenza di ulteriori vizi procedurali, non espressamente menzionati, discendenti dalla violazione di espresse disposizioni di legge o di contratto collettivo (ad es.: mancata tempestività dell'azione disciplinare).



**N.B.** anche in questo caso non opera la reintegra, ma il rapporto di lavoro viene dichiarato dal giudice risolto con effetto dalla data del licenziamento.

### 3. Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Si distingue nelle seguenti sotto - ipotesi:

*a) difetto di giustificazione del licenziamento per motivo oggettivo consistente nella inidoneità fisica o psichica del lavoratore; intimazione del licenziamento durante il periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio (art. 2110 c.c.); manifesta insussistenza del fatto produttivo o organizzativo addotto alla base del licenziamento.*

#### Conseguenze sanzionatorie per il datore

(con più di 15 dipendenti; 5 se agricolo):

- annullamento del licenziamento
- reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità);
- pagamento dell'indennità risarcitoria (pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, diminuita dell'*aliunde perceptum* e dell'*aliunde percipiendi*), non superiore a 12 mensilità;
- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo di cui sopra, maggiorati degli interessi nella misura legale, in misura pari al differenziale fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto

La riforma sancisce l'annullamento del recesso esercitato durante il periodo in cui vige il diritto di conservazione del posto di lavoro (art. 2110 c.c.), ma genera confusione ed ambiguità, in quanto il licenziamento intimato prima della scadenza del predetto periodo, violando una norma imperativa di legge, dovrebbe essere, in realtà, nullo (e non annullabile).

Quanto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dichiarato inefficace per vizi di forma (tranne quella scritta) e procedurali, si ripropongono qui le stesse riflessioni sopra esposte in relazione ai licenziamenti disciplinari inefficaci

L'apparato di tutele delineato nell'ambito del licenziamento "per giustificato motivo" è suscettibile di non pochi dubbi interpretativi, oltre che di una problematica applicazione: la linea di demarcazione che separa le diverse fattispecie è scarsamente nitida e incerta, fino, talvolta, a scomparire del tutto.

Il riferimento alle "altre ipotesi" in cui si accerti l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo, per le quali si prevede il venir meno dell'obbligo di reintegra, è senz'altro ambiguo. Nella concreta realtà delle dinamiche gestionali dei rapporti di lavoro sembra difficile riconoscere quali siano le "altre" situazioni in grado di legittimare una tutela più blanda.

La distinzione tra casi di insussistenza "manifesta" e casi insussistenza "non manifesta", la cui valutazione viene rimessa di volta in volta al giudice di merito, sembra foriera di incertezze interpretative.



cessato per l'illegittimo licenziamento e quella effettivamente accreditata per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di estromissione.

*b) altre ipotesi di difetto del giustificato motivo oggettivo (cioè quando esso è insussistente ma in modo non "manifesto").*

Conseguenze sanzionatorie per il datore

(con più di 15 dipendenti; 5 se agricolo):

- indennità risarcitoria onnicomprensiva tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (in relazione a diversi fattori).

**N.B.** non opera, invece, la reintegra, ma il rapporto di lavoro viene dichiarato dal giudice risolto con effetto dalla data del licenziamento.




*c) licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari.*

Conseguenze sanzionatorie per il datore

(con più di 15 dipendenti - 5 se agricolo, per le ragioni disciplinari; a prescindere dalle dimensioni per le ragioni discriminatrici):

- si applicano le maggiori tutele previste per tali fattispecie ove ricorrano.

*d) inefficacia del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di tipo economico a causa della violazione del requisito di motivazione obbligatoria (art. 2, co. 2, l. n. 604/1966) ovvero*

<p><i>dell'inosservanza della procedura di conciliazione obbligatoria (art. 7, l. n. 604/1966).</i></p> <p><u>Conseguenze sanzionatorie per il datore</u> (con più di 15 dipendenti; 5 se agricolo): -indennità risarcitoria tra 6 e 12 mensilità (in relazione alla gravità della violazione). <b>N.B.</b> anche in questo caso non opera la reintegra, ma il rapporto di lavoro si intende risolto con effetto dalla data del licenziamento.</p>		
<p>Introduzione della possibilità per il datore di lavoro di revocare il licenziamento entro 15 giorni dalla (ricezione della) comunicazione dell'impugnazione di esso (per effetto della sostituzione dei primi 6 commi dell'art. 18 dello St. Lav.).</p> <p>L'esercizio della revoca comporta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ il ripristino del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità;</li> <li>▪ il diritto del prestatore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca;</li> <li>▪ la non applicazione di alcun regime sanzionatorio.</li> </ul>	<p>Questa norma si pone a favore del datore di lavoro che, nel nuovo quadro regolatorio, a fronte di un licenziamento impugnato dal lavoratore, ha la possibilità di rivedere la propria decisione entro un congruo termine, evitando così di incorrere nelle conseguenze sanzionatorie previste dall'art. 18 dello St. Lav.</p> <p>La norma, infine, appare incompleta in quanto omette di specificare quali siano le conseguenze della revoca, quando venga esercitata da un datore di lavoro non soggetto ai regimi sanzionatori di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (bensì alla "tutela obbligatoria" di cui all'art. 8 della l. n. 604/1966), non raggiungendo i limiti dimensionali richiesti dallo stesso articolato: onde evitare discriminazioni pare doversi ritenere che anche in tale situazione al soggetto datoriale che ricorra alla revoca non si applichi la sanzione.</p>	<p></p> <p></p>
<p>Nuova precisazione in base alla quale la violazione dei limiti al sindacato giudiziale di merito sulle valutazioni datoriali di tipo tecnico, organizzativo e produttivo "costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto" (inserimento di un nuovo periodo all'art. 30, co. 1, L. n. 183/2010).</p>	<p>La previsione è utile e positiva, in quanto, in virtù della stessa, il datore di lavoro che si sia visto pregiudicare i propri diritti dall'esuberante attività di accertamento in merito da parte giudice potrà impugnare la relativa sentenza con ricorso in Cassazione per inosservanza delle norme di diritto, ai sensi dell'art. 360, comma 1, c.p.c. Si rafforza, così, il principio costituzionale della libertà di iniziativa economica privata di cui all'art. 41 della Cost.</p>	<p></p>