

Collana diretta da  
GIUSEPPE PELLACANI

## Il contratto a tutele crescenti

a cura di  
FRANCESCO BASENGHI - ALBERTO LEVI

poste critiche e ragionate ai ripetuti interventi legislativi in materia, particolare attenzione alle questioni vive e attuali corredate dalla azione della dottrina e da una puntuale ricognizione giurisprudenziale in guida all'applicazione pratica dei nuovi istituti.

*Jobs Act* ha modificato profondamente l'assetto regolativo del rapporto di lavoro ed ha inciso anche sulla disciplina in tema di licenziamenti. La scelta compiuta dal legislatore è stata quella di delineare una nuova fattispecie contrattuale, il contratto a tutele crescenti, che è destinato ad assumere un ruolo sempre più importante, in progresso di tempo, quale figura tipica generale di lavoro a tempo indeterminato.

Il nucleo essenziale della disciplina dedicata a questa figura insiste proprio sui termini e le condizioni della retribuzione, della parte datoriale, termini e condizioni di lavoro ispirati ad una logica di maggiore apertura alle ragioni dell'impresa e di riduzione dei costi tradizionalmente legati ad una fase critica del rapporto come la segreteria del licenziamento.

Il volume offre una guida ragionata e documentata della materia, per dare risposte esaurienti e consistenti interrogativi che il nuovo assetto propone.

FRANCESCO BASENGHI  
Professore Ordinario di Diritto del lavoro nell'Università di Modena e Reggio Emilia, presidente del Dipartimento di Economia Marco Biagi.

ALBERTO LEVI  
Professore Associato di Diritto del lavoro nell'Università di Modena e Reggio Emilia, presidente del Dipartimento di Economia Marco Biagi.



Consulta altri contenuti

ISBN 978-88-14-18884-8



Il nuovo diritto del **LAVORO**

Collana diretta da  
**GIUSEPPE PELLACANI**

# Il contratto a tutele crescenti

a cura di  
**FRANCESCO BASENGHI - ALBERTO LEVI**



**GIUFFRÈ EDITORE**

## CAPITOLO QUINTO IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

### Guida alla lettura

- Nel capitolo viene esaminata la disciplina delle conseguenze sanzionatorie in caso di licenziamento collettivo illegittimo per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.
- Dopo l'individuazione del campo di applicazione, per quanto concerne i lavoratori e i datori di lavoro, e l'analisi di talune situazioni di incerta collocazione, si passa all'esame dell'art. 10 del d.lgs. n. 23/2015, il quale prevede due ipotesi:
- In caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta (licenziamento orale), si applica la tutela ripristinatoria forte, i.e. la reintegrazione di cui all'articolo 2 del d.lgs. n. 23/2015.
- In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12 della l. n. 223/1991, ossia dell'intera procedura di licenziamento collettivo prevista dall'art. 4 della l. n. 223/1991, dalla comunicazione di avvio di cui al comma 2 fino alla comunicazione del licenziamento di cui al comma 9, o di violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, della l. n. 223/1991, si applica la tutela risarcitoria piena di cui all'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015, prevista per il licenziamento individuale semplicemente ingiustificato: il datore di lavoro è condannato al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità (tutela indennitaria piena).
- Nei confronti dei dirigenti, esclusi dal campo di applicazione del decreto n. 23/2015, continua a trovare applicazione il più favorevole regime di cui all'art. 24, comma 1-*quinquies* della l. n. 223/1991 (risarcimento tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) con facoltà di optare, in alternativa, per la tutela prevista dal contratto collettivo.
- Nel corso della trattazione vengono individuate criticità e proposte soluzioni interpretative per numerose situazioni non espressamente regolamentate.

### 1. La legge delega n. 183/2014 e la legittimità costituzionale della disciplina del licenziamento collettivo contenuta nell'art. 10 del d.lgs. n. 23/2015

Il **d.lgs. n. 23/2015** viene emanato in attuazione dell'**art. 1, comma 7, lett. c), della l. n. 183/2014**, che delega il Governo ad adottare un decreto legislativo recante la previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla

reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento.

Tale disposizione, com'è agevole osservare, **non contiene alcun riferimento esplicito al licenziamento collettivo.**

Secondo alcuni, dunque, nel perimetro della delega rientrerebbe a rigore solo il licenziamento individuale, con conseguente sospetta illegittimità, in parte qua, del decreto attuativo per eccesso di delega (M. V. BALLESTRERO, 45), essendo

«*evidente che il richiamo ... (omissis) ... alle espressioni atecniche di "licenziamenti economici" è eccessivamente generico, in quanto vengono veicolati in un testo normativo concetti i quali non trovano nell'attuale ordinamento giuridico una specifica e compiuta definizione normativa*»

(PERULLI, 44-45).

Perplessità sono espresse anche nel parere sullo schema di decreto presentato dal Governo (n. 134) approvato dalla Commissione lavoro (commissione XI) della Camera nella seduta del 17 febbraio 2015 (Il parere può essere letto sul sito della Camera dei deputati all'indirizzo <http://www.c.amera.it/leg17/824?tipo=A&anno=2015&emese=02&giorno=17&evento=Commissione=11#data.20150217.com11.allgatti.all00010>) ove si ritiene "che, come emerge anche dall'esame parlamentare svolto in occasione dell'approvazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, l'esclusione, per i lavoratori assunti con il nuovo contratto a tutele crescenti, dell'applicazione di sanzioni di tipo conservativo, con la previsione di indennizzi economici certi e crescenti con l'anzianità di servizio, prevista dall'articolo 1, comma 7, lettera c), della medesima legge n. 183/2014, deve intendersi riferita alle sole fattispecie relative a licenziamenti individuali, non essendo in discussione la disciplina dei licenziamenti collettivi di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni".

Secondo una diversa e prevalente lettura, invece, per quanto la legge delega non brilli per chiarezza, il licenziamento collettivo può ritenersi compreso nella categoria dei "licenziamenti economici", termine improprio con cui il legislatore avrebbe inteso identificare tutti i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo inclusi i licenziamenti collettivi (MAGNANI, 9; GIUBBONI, 15; TOPO, 196-199). Tale formula,

«*più che tipizzare nuove fattispecie o anche solo proporre nuove angolature delle tradizionali fattispecie, per le quali sarebbe decisamente servita qualche indicazione più precisa di carattere sostanziale, sembra assolvere ad una funzione essenzialmente riassuntiva, di accorpamento delle ipotesi alle quali applicare esclusivamente la tutela indennitaria tutte le volte in cui il licenziamento, per quanto illegittimo, sia legato ad una*

esigenza lato sensu economica, cioè di assetto della struttura produttiva, tanto nel senso delle scelte dimensionali, quanto nel senso delle scelte organizzative e gestionali (e dunque con attenzione anche al fattore personale): in una prospettiva, quindi, tendenzialmente ampia,»

senz'altro inclusiva dei licenziamenti collettivi,

«*trattandosi, in fondo, dei licenziamenti economici per eccellenza*»

(CESTER, 101-102).

Tale opinione pare preferibile. D'altra parte, è acquisito in giurisprudenza che i licenziamenti collettivi si differenziano da quelli individuali per giustificato motivo oggettivo non dal punto di vista ontologico o qualitativo, in quanto entrambi caratterizzati dal necessario collegamento a motivi organizzativi non inerenti la persona del lavoratore, ma solo sotto il profilo quantitativo (Cass., 26 aprile 1996, n. 3896→; Cass., 4 aprile 2000, n. 2463→; Cass., 10 novembre 2011, n. 23414→; Trib. Roma, 16 ottobre 2015→; MARETTI, 2013, 722), come conferma il fatto che "il datore di lavoro qualora un licenziamento collettivo sia stato dichiarato inefficace per un vizio procedurale, può procedere ad un nuovo licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, basato sugli stessi motivi sostanziali del precedente recesso" (Cass., 2 novembre 2015, n. 22357→).

Può pertanto affermarsi che l'art. 10 del d.lgs. n. 23/2015, non intervenendo né sulle condizioni di applicabilità, né sui requisiti sostanziali, né sulla procedura dei licenziamenti collettivi ma limitandosi a regolamentarne l'apparato sanzionatorio in caso di illegittimità del recesso, è rispettoso della delega a prevedere "un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio" e a limitare "il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato" (art. 1, comma 7, lettera c), l. n. 183/2014).

Ha in ogni caso ragione chi rimarca come

«*per la portata decisamente innovativa derivante dall'estensione del nuovo regime di tutela senza effetti ripristinatori anche alle ipotesi rientranti sotto l'egida applicativa dell'art. 10 del decreto in commento, l'introduzione del nuovo e più diffevolto meccanismo sanzionatorio necessitava di una mediazione più ponderata*»

(L. SCARANO, 157).

sogetti esclusi nuovo apparato sanzionatorio ed i

#### A) I lavoratori.

Il d.lgs. n. 23/2015 trova applicazione solo nei confronti dei **lavoratori assunti** con contratto a tempo indeterminato "a tutele crescenti" a partire dal 7 marzo 2015, inclusi i casi di conversione di contratto a tempo determinato e di contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato (art. 1, comma 1, d.lgs. n. 23/2015) (v. cap. I, par. 2 e 3).

A questi si aggiungono i **lavoratori già in forza presso datori di lavoro che alla predetta data non posseggono i requisiti occupazionali previsti dall'art. 18, commi 8 e 9, St. Lav.**, ma che **li acquisiscono successivamente** per effetto di nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Occorre infatti ricordare che, ai sensi dell'**art. 1, comma 3 del d.lgs. n. 23/2015**, Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunto precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto (v. cap. I, par. 2).

La previsione non distingue fra licenziamenti individuali e collettivi e, soprattutto relativamente a questi ultimi, solleva notevoli perplessità.

Occorre infatti considerare che gli ambiti di applicazione della disciplina dei licenziamenti collettivi (v. *infra*, in questo par.) e dell'art. 18 St. Lav. non coincidono e che un datore di lavoro che integri i requisiti occupazionali richiesti dagli artt. 1, 4 e 24 della l. n. 223/1991 e dall'art. 20 del d.lgs. n. 148/2015, ma non quelli previsti dalla norma statutaria (datore che abbia nel complesso meno di 61 dipendenti, suddivisi in unità produttive con meno di 16 addetti ciascuna o nel medesimo comune), è pur sempre soggetto in caso di licenziamenti collettivi illegittimi al più favorevole regime sanzionatorio previsto dall'art. 5, comma 3, della l. n. 223/1991 (TREMOLADA, 13).

Ne consegue che il meccanismo previsto dall'art. 1, comma 3, del d.lgs. n. 23/2015, che con riferimento ai licenziamenti individuali comporta per i lavoratori già in forza il passaggio dal regime di tutela obbligatoria dell'art. 8, l. n. 604/1966 al regime delle tutele crescenti, per taluni versi migliorativo e per altri peggiorativo (v. cap. I, par. 5), relativamente ai licenziamenti collettivi determina invece la perdita delle più intense garanzie previste dall'art. 5, comma 3, della l. n. 223/1991.

174

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, il regime delle "tutele crescenti" si applica poi solamente ai "lavoratori che rivestono la qualifica" (*veritas*: la categoria) "di operai, impiegati o quadri". Restano dunque esclusi i **dirigenti** (v. cap. I, par. 4), nei confronti dei quali continuano dunque a trovare applicazione: l'art. 18, commi 1-3, l. 20 maggio 1970, n. 300 che, in caso di licenziamento discriminatorio, intimato in concomitanza col matrimonio o in violazione dei divieti di licenziamento per maternità e paternità, nullo per violazione di norme imperative o per motivo illecito determinante, inefficace perché intimato in forma orale, prevede la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, con facoltà del lavoratore di optare, in sostituzione della reintegrazione, per un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, nonché la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, in misura comunque non inferiore a cinque mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;

l'art. 24, comma 1-*quinquies*, ult. per., l. n. 223/1991 (inserito dall'art. 16, comma 1, lett. b), l. 30 ottobre 2014, n. 161) il quale, in caso di violazione delle procedure di licenziamento collettivo o dei criteri di scelta, riconosce all'interessato un'indennità in misura compresa tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura e alla gravità della violazione, fatte salve le diverse previsioni contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro.

**Questione]** qual è il regime applicabile ai cosiddetti "pseudo dirigenti"?

I **dirigenti**, com'è noto, sono **esclusi** dall'applicazione della **disciplina limitativa del potere di licenziamento**, con l'eccezione dell'art. 18, commi 1-3 st. Lav. (dall'entrata in vigore della l. n. 92 del 2012) e delle norme sui licenziamenti collettivi (art. 24, c. 1-*quinquies*, l. n. 223/1991) e, per tale categoria, trovano applicazione le tutele di fonte partitica contenute nei contratti collettivi.

Ai sensi dell'art. 10, l. n. 604/1966

Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestono la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del Codice civile (*omissis*)

L'esclusione dall'ambito di applicazione delle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970 vale

175

peraltro, ovviamente, solo per coloro che effettivamente, e non solo nominalmente, appartengono alla categoria dirigenziale.

A tal riguardo si osserva che, secondo la prevalente giurisprudenza, la categoria dirigenziale è unitaria, deve essere identificata alla stregua di quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Le cui indicazioni sono vincolanti, e il giudice non può sovrapporre una nozione ontologica della categoria dirigenziale a quella individuata dalle parti sociali (Cass., Sez. Un., 30 marzo 2007, n. 7880→; Cass., 24 giugno 2009, n. 14835→; in arg. BASENGHI, 559).

Sono quindi veri e propri dirigenti anche quelli appartenenti alla media e bassa dirigenza, e dunque anche i mini dirigenti, purché siano qualificabili come tali alla stregua delle previsioni e definizioni della contrattazione collettiva (PELLACANI *Il licenziamento del dirigente*, 558-559). Non appartengono invece alla categoria dirigenziale i cosiddetti "pseudo dirigenti".

"Il necessitato accrescimento della categoria scrutinata" (la categoria dirigenziale) non può però spingersi sino al punto di includere in essa i cd. pseudodirigenti, cioè quei lavoratori che seppure hanno di fatto il nome ed il trattamento dei dirigenti, per non rivestire nell'organizzazione aziendale un ruolo di incisività e rilevanza analogo a quelli dei c.d. dirigenti convenzionali (dirigenti apicali, medi o minori), non sono classificabili come tali dalla contrattazione collettiva — e tanto meno da un contratto individuale" (Cass., Sez. Un., 30 marzo 2007, n. 7880).

Pertanto, la disciplina limitativa del potere di licenziamento di cui alle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970 non è applicabile ai dirigenti, nemmeno a quelli appartenenti alla media e bassa dirigenza, ovvero ai mini dirigenti, ma è applicabile agli pseudo dirigenti, "non essendo praticabile uno scambio tra partizione di benefici economici (e di più favorevole trattamento) e la tutela garantistica ad essi assicurata, al momento del recesso datoriale, dalla l. n. 604/1966 e l. n. 300/1970" (Cass., Sez. Un., 30 marzo 2007, n. 7880; Cass., 13 dicembre 2010, n. 25145→; Cass., 17 gennaio 2011, n. 897; Cass., 23 novembre 2012, n. 20763→).

Come si è visto *supra*, con formula analoga a quella dell'art. 10, l. n. 604/1966 l'art. 1, comma 1, d.lgs. n. 23/2015 limita il campo di applicazione delle tutele crescenti ai quadri, agli impiegati e agli operai, escludendo i dirigenti.

Ne consegue che, per quanto concerne i licenziamenti collettivi, mentre i dirigenti, inclusi quelli minori, assunti dal 7 marzo 2015 continuano ad essere soggetti alla più favorevole disciplina dell'art. 24, comma 1-quinquies della l. n. 223/1991 (o della contrattazione collettiva), nei confronti dei cosiddetti pseudo dirigenti deve invece, a rigore, ritenersi applicabile il d.lgs. n. 23/2015.

Al di là della considerazione sulla razionalità si una siffatta conclusione, che scosta il vizio "genetico" del sistema del d.lgs. n. 23/2015, sul piano pratico ciò comporta che il datore di lavoro potrebbe pertanto avere interesse a contestare la pseudo qualifica al fine di determinare l'applicazione dello statuto protettivo meno favorevole (in precedenza PELLACANI, *Il licenziamento del dirigente*, 560).

**[Questione]** I lavoratori somministrati a tempo indeterminato sono soggetti alla disciplina dei licenziamenti collettivi?

La situazione dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato è espressamente prevista dall'art. 34, comma 4 del d.lgs. n. 81 del 2015, il quale stabilisce che Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della l. n. 223/1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604/1966.

In relazione a tale norma si osserva che

« Da tale criptica formulazione pare doversi desumere che, nel caso in cui un lavoratore somministrato a tempo indeterminato venga licenziato in conseguenza della cessazione del rapporto di somministrazione, deve ritenersi sussistente il giustificato motivo oggettivo di licenziamento da parte dell'agenzia che non sia in grado di collocarlo presso altro datore di lavoro »

(FONTANA, 190).

## B) I datori di lavoro

Per quanto concerne i datori di lavoro, l'art. 10 del d.lgs. n. 23/2015 non contiene alcuna specifica determinazione, limitandosi a stabilire che il nuovo apparato sanzionatorio si applica "In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223".

E dunque a tali disposizioni, non modificate dai decreti attuativi del *Jobs act*, che occorre fare riferimento non rilevando invece, se non per quanto attiene alla misura del risarcimento (v. *infra* par. 4), il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della l. n. 300/1970.

Il nuovo regime sanzionatorio trova dunque applicazione:

— ai sensi dell'art. 4, l. n. 223/1991 (Procedura per la dichiarazione di mobilità), nei confronti delle imprese che, integrando i requisiti dimensionali richiesti dall'art. 20 del d.lgs. n. 148/2015 ed essendo state ammesse "al trattamento straordinario di integrazione salariale", "nel corso di attuazione del programma di cui all'art. 1" (oggi il riferimento deve intendersi all'art. 21 del d.lgs. n. 148/2015) ritengono "di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative". La norma non trova applicazione "nel caso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato" (art. 4, comma 14, l. n. 223/1991);

— ai sensi dell'art. 24, l. n. 223/1991 (Norme in materia di riduzione del personale), nei confronti dei datori di lavoro imprenditori e non imprenditori che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, che non rientrano nel campo di applicazione della CIGS ovvero che, pur rientrandovi, non ne abbiano chiesto l'intervento o non lo abbiano ottenuto, e che "in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia" (comma 1) nonché in caso di cessazione di attività (comma 2). La norma non trova applicazione "nei casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie" (art. 24, comma 4, l. n. 223/1991).

**[Questione]** è prevista una speciale disciplina per le **organizzazioni di tendenza**?

**Il nuovo regime sanzionatorio** (inclusa la reintegrazione in caso di licenziamento discriminatorio, nullo od orale) trova applicazione anche nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fine di lucro attività di natura sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto (cosiddette **organizzazioni di tendenza**). Lo stabilisce ora espressamente l'**art. 9, comma 2**, del d.lgs. n. 23/2015 (v. cap. IV, par. 5) il quale adotta consapevolmente una soluzione diversa da quella prevista dalla l. n. 223/1991, ove l'art. 24, commi 1-*ter* e 1-*quater*, con eccezione analoga a quella disposta in tema di licenziamenti individuali, nei casi previsti dall'art. 5, comma 3 (licenziamento orale, violazione delle procedure dell'art. 4, violazione dei criteri di scelta) esclude l'applicazione dell'art. 18 St. lav. e dichiara invece applicabile la disciplina della l. n. 604/1966.

### 3. Il nuovo regime sanzionatorio per i licenziamenti collettivi illegittimi

L'**art. 10** del d.lgs. n. 23/2015 sostituisce, per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 (nonché per quelli già in forza, nell'ipotesi di cui all'art. 1, comma 3, del d.lgs. n. 23/2015), l'apparato sanzionatorio previsto dall'art. 5, comma 3, della l. n. 223/1991, prevedendo **tre fattispecie di vizi (licenziamento orale, violazione delle procedure, violazione dei criteri di scelta) e due sole tipologie di conseguenze sanzionatorie** (tutela ripristinatoria forte, i.e. **reintegrazione**, e **tutela risarcitoria piena**).

L'assetto risultante dalla nuova disciplina è dunque il seguente:

a) **Licenziamento intimato senza l'osservanza della forma scritta.** In conformità con quanto previsto dell'art. 2, comma 1 (nel quale peraltro, per esprimere il medesimo concetto, si utilizza la formula "licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale") (si interroga sul significato della diversa formulazione lessicale Topo, 200-201) e con formula identica a quella utilizzata dall'art. 5, comma 3, della l. n. 223/1991 (come sostituito dall'art. 1, comma 46, della l. n. 92/2012), si stabilisce che **se il licenziamento è intimato senza l'osservanza della forma scritta** (ipotesi alquanto remota, se non di scuola), trova applicazione il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2, ovvero la tutela ripristinatoria forte (v. cap. II, sez. I).

Il giudice condannerà dunque il datore di lavoro: alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro; al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultimo giorno del licenziamento di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, dal quale *altrunde perceptum*, nella misura minima di cinque mensilità; al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per tutto il periodo dell'estromissione. Il lavoratore ha poi la facoltà di optare, in luogo della reintegrazione, per un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

**[Questione]** qual è l'atto che, se **intimato senza l'osservanza della forma scritta**, comporta l'applicazione della tutela reale?

L'atto per il quale è richiesta la forma scritta, in difetto della quale scatta l'applicazione della tutela reale, è solamente quello che produce effetti direttamente nella sfera giuridica del lavoratore, ovvero il **recesso** che, ai sensi dell'**art. 4, comma 9, l. n. 223/1991** il datore di lavoro deve comunicare per iscritto a ciascuno dei lavoratori licenziati, nel rispetto dei termini di preavviso. I vizi sostanziali o formali degli altri atti della procedura producono solo conseguenze indennitarie.

**[Questione]** il licenziamento orale può essere **ripetuto**?

Si ritiene che il **licenziamento orale possa essere ripetuto nel rispetto della forma prescritta**,

« non ostando per il licenziamento collettivo il periodo massimo dalla conclusione della procedura, così come non osta per il licenziamento individuale per colpa il requisito della tempestività, essendo comunque avvenuta l'estromissione del lavoratore dall'azienda »

(VALLEBONA, 2015, 670).

La rinnovazione del licenziamento orale può prudenzialmente essere fatta prece-  
dere dalla revoca dello stesso ai sensi dell'art. 5, d.lgs. n. 23/2015, effettuabile entro  
quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del  
licenziamento. In tal caso non troveranno "applicazione i regimi sanzionatori  
previsti dal presente decreto" ma "il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza  
soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel  
periodo precedente alla revoca" e dunque, in caso di successiva rinnovazione, sino  
a quando produca effetto il nuovo recesso. (v. cap. III, par. 2)

**b) Violazione delle procedure.** In caso di violazione delle procedure richiamate  
all'articolo 4, comma 12 ovvero, come già rilevato dalle Sezioni unite della Suprema  
corte, di "tutte le procedure", o per meglio dire, di "**tutte le fasi dell'intera  
procedura**" dell'art. 4, dalla comunicazione di avvio di cui al comma 2 fino alla  
comunicazione del licenziamento di cui al comma 9 (Cass., Sez. Un., 11 maggio  
2000, n. 302→), **si applica il regime di cui all'art. 3, comma 1, previsto per il  
licenziamento individuale semplicemente ingiustificato, ossia la tutela risarcitoria  
piena** (v. cap. II, sez. III). Il recesso produce dunque l'effetto estintivo e il datore  
di lavoro è condannato al pagamento di un'**indennità, non assoggettata a contri-  
buzione previdenziale**, rigidamente ed automaticamente determinata: **due mensilità  
dell'ultima retribuzione** di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rap-  
porto **per ogni anno di servizio**, con un **minimo di quattro** e un **massimo di  
ventiquattro mensilità**.

**[Questione]** il nuovo regime di tutela costituisce un ostacolo all'esercizio dell'azione  
di repressione della condotta antisindacale?

Analogamente a quanto ritenuto in seguito all'entrata in vigore della l. n. 92/2012,  
pare esatto ritenere che nemmeno il nuovo regime di tutela risarcitoria previsto dal  
d.lgs. n. 23/2015 rappresenti un impedimento, in caso di condotta antisindacale  
(come nel caso di mancata comunicazione ex art. 4, comma 3, l. n. 223/1991) (Cass.,  
17 luglio 2009, n. 16776→; Trib. Milano, 13 maggio 2006, in *DL Riv. critica dir. lav.*,  
2006, 3, 758) all'esercizio dell'azione ex art. 28 St. lav. da parte dell'associazione  
sindacale che vi abbia interesse. Secondo l'opinione prevalente sino all'entrata in  
vigore del d.lgs. n. 23/2015, **all'esito del procedimento ex art. 28 St. lav. il  
giudicante può rimuovere gli effetti dei licenziamenti illegittimi** (SORRI, 358).  
Nello stesso senso, con specifico riferimento alla disciplina delle tutele crescenti, è  
orientata l'opinione della dottrina prevalente, secondo cui non v'è dubbio che

« qualora il comportamento datoriale, nel corso dell'eccezione definitiva di *postulante*,  
si caratterizzi per reprimere o limitare la libertà oppure l'attività sindacale, il giudice  
del lavoro possa accettare una condotta antisindacale da reprimere con eliminazione  
degli effetti prodotti. Resta, infatti, la protezione collettiva apprestata dall'ordinamento  
con l'art. 28 St. lav. e la persistenza di un regime divergente che prevede per un *massimo*  
comportamento sanzioni qualitativamente differenti non può costituire un argomento per  
escludere l'utilizzo della repressione della condotta antisindacale specie in relazione alla  
possibile sanzione reintegratoria che il giudice può comminare »

(SCARANO, 170; GAMBERINI, PELUSI, TIRABOSCHI, 50).

**Una recente decisione si è invece espressa in senso opposto.**

Secondo il **Tribunale di Roma**, siccome la normativa applicabile, *ratione temporis*,  
ovvero l'art. 10 d.lgs. n. 23/2015, in caso di violazione della procedura dell'art. 4,  
l. n. 223/1991 prevede che il giudice debba dichiarare l'estinzione del rapporto di  
lavoro e riconoscere al lavoratore solo una tutela indennitaria, nemmeno l'ester-  
minazione dell'antisindacalità della condotta datoriale può determinare la "revoca" dei  
licenziamenti dei lavoratori, essendosi, ormai, irrimediabilmente estinti i relativi  
rapporti. Sarebbe infatti "inconcepibile ipotizzare che il sindacato possa ottenere,  
nella fattispecie, una tutela addirittura superiore a quella cui potrebbero godere i  
singoli dipendenti" (Trib. Roma, decr. 11 febbraio 2016) (in dottrina (TOPP 204).

**[Criticità]** in dottrina (TOPP, 202-203) si osserva che **non è chiaro se la regola dell'art.  
4, comma 12, ult. per., l. n. 223/1991** (su cui v. SORRI, 353-354; MARESA, 427),  
secondo cui gli eventuali vizi della comunicazione di avvio della procedura "pos-  
sono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale  
concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo" **sia applicabile  
anche agli assunti con contratto a tutela crescenti** "o se la disciplina dettata dall'art.  
10 debba ritenersi incompatibile con la precedente disposizione sull'efficacia  
sanante dell'accordo sindacale, disposizione che sarebbe stata pertanto *implicita-  
mente* abrogata dall'art. 10 del d.lgs. n. 23/2015".

« Ad avviso di chi scrive la risposta non può che essere **affermativa** »

Il d.lgs. n. n. 23/2015 non interviene infatti né sulle condizioni di applicabilità, né  
sui requisiti sostanziali, né sulla procedura dei licenziamenti collettivi, che dunque  
restano invariati, ma solo sulle conseguenze sanzionatorie della violazione delle  
regole previste dagli artt. 4 e 24 della l. n. 223/1991. Cosicché, anche la **prestazione  
dell'art. 4, comma 12, deve ritenersi confermata e pienamente applicabile anche  
alle procedure che interessano i nuovi assunti**, non operando l'art. 10 del d.lgs. n.  
23/2015 alcuna abrogazione implicita.

La previsione *de qua*, d'altra parte, introdotta solo nel 2012 dalla legge Fornero, recepisce e codifica l'indirizzo giurisprudenziale che attribuisce all'eventuale accordo sindacale il valore di elemento sintomatico dell'adeguatezza della precedente comunicazione di avvio o persino efficace sanante laddove nel corso dell'esame congiunto il datore di lavoro abbia provveduto a integrare e correggere la comunicazione iniziale mancante, tardiva, insufficiente o inidonea, fornendo ogni informazione necessaria al riguardo, in modo da consentire al sindacato (ovviamente anche a quello nei cui confronti sia eventualmente stata omessa la comunicazione iniziale) di esercitare un controllo completo ed effettivo sulla programmata riduzione di personale e di pervenire ad una sottoscrizione consapevole dell'accordo (Cass., 14 aprile 2015, n. 7490→; Cass., 16 settembre 2013, n. 21075; Cass., 19 gennaio 2012, n. 750→; Cass., 24 ottobre 2008, n. 25758→).

### C) Violazione dei criteri di scelta

Anche in caso di violazione dei criteri di scelta (SU CUI V. PELLACANI, GALANTINO, 298 ss.), legali o negoziali (SCABANO, 173; SORDI, 360), trova applicazione il regime di cui all'**art. 3, comma 1** ossia la **tutela risarcitoria piena**. Viene dunque meno, per i nuovi assunti, il regime differenziato previsto dalla legge Fornero che, per la violazione dei criteri di scelta prevede la reintegrazione con risarcimento limitato a dodici mensilità *ex art.* 18, comma 4, St. lav. Il Governo non ha dunque accolto il suggerimento della Commissione lavoro del Senato nel parere approvato l'11 febbraio 2015 a "rivedere il regime sanzionatorio dell'articolo 10, prevedendo la reintegrazione in caso di violazione dei criteri previsti dai contratti collettivi" (il parere può essere letto sul sito del Senato della Repubblica all'indirizzo <http://www.senato.it/japp/leg/shoudoc/frame.jsp?tipodoc=SomComme&leg=17&id=902775>).

Pertanto l'irrecesso, seppure viziato, produce comunque l'effetto estintivo, con conseguente inapplicabilità della facoltà prevista dall'**art. 17, l. n. 223/1991** (possibilità per il datore di lavoro di procedere comunque alla riduzione di personale licenziando un numero di lavoratori pari a quello dei lavoratori reintegrati senza dover esperire una nuova procedura).

**[Criticità]** l'art. 10 non disciplina tutti i possibili vizi sostanziali, formali e procedurali che possono connotare un licenziamento collettivo. Di seguito vengono esaminate alcune delle diverse possibili situazioni.

**[Questione]** quali sono le conseguenze in caso di **licenziamento collettivo privo dei requisiti sostanziali della fattispecie?**

Laddove sia accertato che non vi è alcuna "riduzione o trasformazione di attività o di lavoro" o che manca il nesso di causalità tra la programmata riduzione o trasformazione ed il singolo recesso, la soluzione più ragionevole è quella di ritenere applicabili le conseguenze sanzionatorie per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo invalido, ovvero del quale "non ricorrono gli estremi", ovvero la **tutela risarcitoria piena di cui all'art. 3 del decreto in esame** (con riferimento alla legge Fornero SORDI, 357).

Secondo una **diversa opinione**, invece, "nelle ipotesi non regolate — come quella qui in esame, del licenziamento collettivo senza la causale tipizzata dalla legge", si è fuori dal perimetro regolato dalle norme speciali e non può che trovare applicazione "il regime della **nullità di diritto comune**" (SCABANO, 164; GIUBBONI, 8-9).

**[Questione]** quali sono le conseguenze in caso di **licenziamento discriminatorio** o riconducibile agli altri casi di **nullità** espressamente previsti dalla legge?

Per quanto nell'art. 10 del d.lgs. n. 23/2015 non sia stato inserito un inciso analogo a quello contenuto nell'art. 4, secondo cui la tutela indennitaria si applica

«**a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.**»

anche in caso di licenziamento collettivo **resta salva, la possibilità per il lavoratore di provare che il licenziamento è discriminatorio o è riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge**, con conseguente applicazione della tutela ripristinatoria (art. 2, d.lgs. n. 23/2015).

A tal riguardo, è utile ricordare che il licenziamento collettivo della **lavoratrice madre** è consentito solo in caso di cessazione dell'attività aziendale (art. 54, d.lgs. n. 51 del 2001) (MARETTI, 761, la quale rileva che non viene invece richiamata l'ipotesi di cessazione del reparto).

Occorre infine rilevare che, quanto all'ambito di applicazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015, si discute sul significato e la portata dell'inciso secondo cui la nullità deve essere espressamente prevista. Al riguardo le opinioni divergono, con letture restrittive o all'opposto estensive (in arg. SANTORO PASSARELLI, 12-13; MARAZZA, 311-312, nt. 7, 336-337; F. CARINCI, 115-116; GIUBBONI, 6-7; TRENOLADA, 25; PERULLI, 38-44. Su tali questioni si rinvia comunque al cap. II, sez. 1).

**[Criticità]** non è chiaro quali siano le conseguenze nel caso di **licenziamento di una percentuale di manodopera femminile superiore a quella occupata**.

L'art. 5, comma 2, ult. per. l. n. 223/1991, introdotto dall'art. 6, comma 5-*bis*, l. n. 236/1993 con la finalità di prevenire forme di discriminazione sessuale, stabilisce che

L'impresa non può altresì licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

Dal momento che l'art. 10, d.lgs. n. 23/2015 richiama la violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, l. n. 223/1991, senza menzionare il comma 2, pare corretto ritenere che laddove non venga rispettata la regola che impone la conservazione della percentuale di manodopera femminile non possa trovare applicazione la sanzione indennitaria di cui all'art. 3, comma 1, bensì la più intensa tutela prevista dall'art. 2 per il licenziamento discriminatorio o riconducibile ad "altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge" oppure, laddove si accolga una interpretazione restrittiva del predetto art. 2, i principi della nullità di diritto comune per contrarietà dell'atto a norma imperativa (art. 1418 c.c.) (in arg. SANTORO PASSARELLI, 12-13).

**[Criticità]** non è chiaro quali siano le conseguenze nel caso di licenziamento di lavoratori occupati obbligatoriamente che comporrà violazione della quota di riserva.

L'art. 10, comma 4, l. n. 68 del 1999 dichiara annullabile il licenziamento

esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente... (omissis)... qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3.

Anche in tal caso l'espresso richiamo, nell'art. 10 del d.lgs. n. 23/2015, esclusivamente alla violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, l. n. 223/1991 induce a ritenere che in tal caso non possa trovare applicazione la tutela indennitaria dell'art. 3, comma 1. Nello stesso senso depone anche la considerazione della specialità della disciplina che dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento quando anche quest'ultimo sia illegittimo.

Siccome peraltro la norma parla espressamente di annullabilità, e non di nullità, le conseguenze sanzionatorie non possono essere quelle previste dall'art. 2 del decreto in commento, ossia la tutela ripristinatoria, bensì quelle di diritto comune, con possibilità per il lavoratore di richiedere l'annullamento del licenziamento ed il ripristino del rapporto, con eliminazione retroattiva di ogni conseguenza (in arg. MARAZZA, 33-4; SCARANO, 177).

#### 4. Le conseguenze del licenziamento collettivo illegittimo nelle piccole imprese

**[Criticità]** In assenza di una chiara ed espressa previsione non è chiaro se in caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta nell'ambito di un licenziamento collettivo da parte di una piccola impresa, ossia di un datore di lavoro che non integri i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, commi 8 e 9, St. lav., l'importo dell'indennità di cui all'art. 3, comma 1 debba essere dimezzato (una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, con un minimo di due ed un massimo di sei), alla stregua di quanto previsto dall'art. 9.

Il parere della Commissione lavoro del Senato evidenziava il problema e suggeriva di "chiare che trovano applicazione le misure ridotte dell'indennità, contemplate dall'articolo 9, comma 1, qualora l'impresa non superi i limiti dimensionali richiamati". Anche in tal caso l'invito è stato ignorato dal Governo, che ha approvato lo schema di decreto così com'era.

Ad ogni buon conto, una lettura piana del combinato disposto degli artt. 3, 9 e 10 del decreto in esame induce a dare una risposta affermativa al quesito: l'art. 10 rinvia al regime sanzionatorio dell'art. 3, comma 1, e l'art. 9 dispone espressamente che per i datori di lavoro che non raggiungano i requisiti dimensionali dell'art. 18 St. lav. "l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1" ... "è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità".

Certo, qualche perplessità rimane. Innanzitutto, infatti, non è fuor di luogo ricordare che nel sistema della l. n. 223/1991 il requisito dimensionale rappresenta condizione di applicabilità della disciplina ma non vale a determinare il regime di tutela ("reale" od "obbligatorio"). In secondo luogo, nel decreto n. 23/2015, la regolamentazione delle conseguenze sanzionatorie per il licenziamento collettivo illegittimo si colloca in una disposizione (l'art. 10) distinta e posta in chiusura della disciplina sostanziale (appena prima della norma sul rito e di quella sull'entrata in vigore), nella quale si prevede che "In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della l. n. 223/1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1" ma non si richiama l'art. 9.

#### 5. Criticità e possibili ricadute del nuovo assetto regolativo

L'introduzione per tutti i nuovi assunti di una tutela meramente indennitaria per la violazione sia delle procedure di licenziamento collettivo che dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, seppur nell'invarianza della disciplina sostanziale e proce-

durale della fattispecie, determina una **significativa alterazione dell'assetto regolativo della l. n. 223/1991 e degli equilibri fra i diversi interessi in gioco**.

La limitazione della tutela ripristinatoria all'ipotesi (remota) del licenziamento intimato senza l'osservanza della forma scritta e la generalizzazione del rimedio esclusivamente indennitario, per giunta con importi predeterminati e modesti, seppur crescenti con l'anzianità di servizio, **consente infatti al datore di lavoro di calcolare il firing cost** (SCARPELLI, 12; ZOPPOLI, 19) e di **recuperare in concreto quella "agibilità unilaterale" della procedura** che il pericolo di un reintegro di "massa" prima rendeva in concreto non praticabile (PESSI, 12). Occorre peraltro ricordare, al riguardo, che il mancato raggiungimento dell'accordo comporta per il datore di lavoro maggiori oneri (almeno fino al 31 dicembre 2016: v. art. 5, comma 4 e art. 24, comma 3, l. n. 223/1991; dal 1° gennaio 2017 v. art. 2, comma 35, l. n. 92/2012). La svalutazione, sul versante sanzionatorio, dei vizi della procedura e, soprattutto, della violazione dei criteri di scelta potrebbe poi determinare, progressivamente, quale effetto indiretto un ulteriore **ridimensionando del ruolo del sindacato** (SANTONI, 378), già ridotto dopo la legge Fornero, e della centralità dell'accordo (PESSI, 11). Il datore di lavoro potrebbe cioè preferire rischiare di pagare un indennizzo predeterminabile e piuttosto modesto, come quello previsto per l'eventuale errata individuazione dei lavoratori di licenziare, piuttosto che assumersi i costi transattivi, di ammontare incerto e potenzialmente elevato, connessi all'esplorazione di una lunga e faticosa trattativa sindacale (SCARANO, 173).

In uno scenario come quello descritto non è altresì azzardato **presagire un ripensamento dell'atteggiamento giurisprudenziale** a focalizzare il controllo dell'iniziativa imprenditoriale più sul rispetto degli adempimenti formali richiesti all'imprenditore che sulla verifica della giustificazione sostanziale del recesso datoriale (SANTONI, 378-379; GAMBERINI, PELUSI, TRABACCHI, 52), ovvero a considerare quello delle riduzioni di personale un ambito in cui la garanzia dell'effettività e correttezza dell'operazione è affidata più alla procedura e al controllo preventivo degli attori sindacali che a quello successivo del giudice.

Altra ricaduta concreta può essere individuata nel fatto che con ogni probabilità i lavoratori assunti prima del 7 maggio 2015 saranno ulteriormente **scoraggiati "a cambiare lavoro** e datore di lavoro per il timore di perdere le tutele di cui oggi beneficiano, con ricadute immediate anche sui processi di riorganizzazione in corso": soprattutto nelle frequenti procedure di mobilità che si chiudono con accordi sindacali che prevedono quale unico criterio di scelta per la risoluzione dei rapporti di lavoro quello della non opposizione del dipendente si assisterà probabilmente ad una richiesta di incentivi all'esodo più elevati (MAVAZZA, 8-9, nt. 14), in particolare a partire dal 1° gennaio 2017, quando ad aggravare la situazione concorrerà la scomparsa dell'indennità di mobilità (per effetto dell'art. 2, comma 71, lett. b), l. n. 92/2012).

Diversi problemi, poi, discenderanno dal fatto che nell'ambito dalla medesima procedura di licenziamento collettivo, **possono essere presenti contemporaneamente lavoratori soggetti alla disciplina dell'art. 5, comma 3, della l. n. 223/1991 e lavoratori soggetti alle tutele previste dall'art. 10 del dlgs. n. 23/2005**: una siffatta "diversità di status giuridico", che, si osserva, solleva seri interrogativi di razionalità e di conformità al dettato costituzionale (PERULLI, 45-46), "emergerà questa volta in modo evidente e drammatico" (SCARPELLI, 12) con possibile interferenza "nelle concrete dinamiche delle procedure di scelta dei lavoratori da licenziare" (MAGNANI, 10).

Il datore di lavoro, in sede di selezione dei lavoratori da espellere, potrebbe cioè essere indotto a preferire un nuovo assunto, per il quale il rischio di trovarsi con un provvedimento giudiziale di reintegrazione è piuttosto remoto, rispetto ad un vecchio assunto, per il quale invece la reintegrazione può derivare dall'accertata violazione dei criteri di scelta, e ciò potrebbe indurre a privilegiare, in sede accordo collettivo, il criterio della minore anzianità di servizio, peraltro espressamente contemplato anche dalla legge (art. 5, comma 1, lett. b), l. n. 223/1991).

Almeno per il momento, peraltro, un simile "effetto collaterale" dovrebbe in concreto essere bilanciato dall'esonero contributivo previsto dall'art. 1, comma 118 ss. della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) il quale fa sì che un lavoratore assunto a tempo indeterminato nel 2015, fruendo del "bonus" per un triennio, anche a parità di retribuzione abbia un costo nettamente inferiore rispetto ad uno già in forza (per gli assunti nel 2016 l'esonero contributivo, previsto dalla art. 1, commi 178-181, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Legge di stabilità 2016", è ridotto nell'ammontare — 40% e sino ad un importo massimo di 3.250 euro annui — e nella durata, scesa a due anni).

Occorre altresì considerare la possibilità offerta dall'**art. 6 del dlgs. n. 23/2015**, utilizzabile anche in caso di licenziamento collettivo, che per i nuovi assunti consente di ridurre il costo di un eventuale soluzione conciliativa e favorisce dunque il raggiungimento di un accordo (v. cap. III par. 9-14).

Infine, problemi di difficile soluzione sono generati dalla **duplicità del rito applicabile**.

Al di là dei sospetti di illegittimità, un sistema in cui

« — a fronte dei medesimi vizi procedurali o sostanziali di uno stesso licenziamento per riduzione di personale, che coinvolga contemporaneamente vecchi e nuovi assunti — solo i primi possano avvalersi delle tutele processuale e sostanziale garantita dall'art. 18 dello Statuto come riformato dalla legge Fornero, relegando i secondi alla ridotta tutela indennitaria consentita in generale dal contratto a tutele crescenti, da attivare in giudizio avvalendosi del rito ordinario »

(GUBBONI, 20)

pone rilevanti critica in sede applicativa.

Basti pensare, ad esempio, all'ipotesi in cui più lavoratori, vecchi e nuovi assunti, impugnano il licenziamento lamentando una violazione dei criteri di scelta. È evidente che "la diversità di rito e la mancanza di regolamentazione al riguardo della commissione di questioni" "impedisce il *simultaneous processus*" ovvero, una trattazione unitaria delle controversie promosse davanti allo stesso giudice e dunque, una valutazione omogenea di quei criteri (esigenze tecnico-produttive, anzianità di servizi, carichi di famiglia) rispetto ai quali tutti i lavoratori interessati dalla procedura di riduzione del personale, vecchi e nuovi assunti, si trovano in conflitto tra loro (DE ANGELIS, 6) (V. cap. III part. 3 e ss.).

## GUIDA ALLA GIURISPRUDENZA

### Notione di dirigente ed inapplicabilità della disciplina sui licenziamenti

Cass., 23 novembre 2012, n. 20763

La disciplina limitativa del potere di licenziamento di cui alle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970 non è applicabile, ai sensi dell'art. 10 della l. n. 604/1966, neppure ai dirigenti convenzionali, sia che si tratti di dirigenti apicali, che di dirigenti medi o minori, ad eccezione, tuttavia, degli pseudo-dirigenti, vale a dire di coloro che dirigenti non sono, non essendo le mansioni da essi esercitate riconducibili in alcun modo alla nozione ordinamentale o contrattuale del dirigente Cass., 13 dicembre 2010, n. 25145, in *Giust. civ. Mass.*, 2010

La disciplina limitativa del potere di licenziamento di cui alle l. n. 604/1966 e n. 300/1970 non è applicabile, ai sensi dell'art. 10 l. n. 604/1966, ai dirigenti convenzionali: quelli cioè da ritenere tali alla stregua delle dichiarazioni del contratto collettivo applicabile, sia che si tratti di dirigenti apicali, che di dirigenti medi o minori, ad eccezione degli pseudo-dirigenti, vale a dire di coloro i cui compiti non sono in alcun modo riconducibili alla declaratoria contrattuale del dirigente.

Cass., 24 giugno 2009, n. 14835, in *Giust. civ. Mass.*, 2009

La qualifica di dirigente non spetta al solo prestatore di lavoro che, come "alter ego" dell'imprenditore, ricopra un ruolo di vertice nell'organizzazione o, comunque, occupi una posizione tale da poter influenzare l'andamento aziendale, essendo invece sufficiente che il dipendente, per l'indubbia qualificazione professionale, nonché per l'ampia responsabilità in tale ambito demandata, operi con un corrispondente grado di autonomia e responsabilità, dovendosi, a tal fine, fare riferimento, in considerazione della complessità della struttura dell'azienda, alla molteplicità delle dinamiche interne nonché alle diversità delle forme di estrinsecazione della funzione dirigenziale (non sempre riassumibili "a priori" in termini compiuti) ed alla contrattazione collettiva di settore, idonea ad esprimere la volontà delle associazioni stipulanti in relazione alla specifica esperienza nell'ambito del singolo settore produttivo.

Cass., Sez. Un., 30 marzo 2007, n. 7880, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, II, 146

Il necessario accrescimento della categoria scrutinata non può però spingersi sino al punto di includere in essa i c.d. pseudodirigenti, cioè quei lavoratori che seppure hanno di fatto il nome ed il trattamento dei dirigenti, per non rivestire nell'organizzazione aziendale un ruolo di incisività e rilevanza analogo a quelli dei c.d. dirigenti convenzionali (dirigenti apicali, medi o minori), non sono classificabili come tali dalla contrattazione collettiva — e tanto meno da un contratto individuale — non essendo praticabile uno scambio tra pattuizione di benefici economici (e di più favorevole trattamento) e la tutela garantistica ad essi assicurata, al momento del recesso datoriale, dalla l. n. 604/1966 e l. n. 300/1970.

### Notione di licenziamento collettivo e differenza solo quantitativa, e non ontologica, rispetto al licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo

Cass., 26 aprile 1996, n. 3896, in *Mass. Giur. lav.*, 1996, 603

Per la configurabilità di un licenziamento collettivo occorre — anche con riferimento ai licenziamenti intimati prima dell'entrata in vigore della l. 23 luglio 1991 n. 223, ed analogamente a quanto desumibile dall'art. 24 della legge stessa, norma peraltro ad essi non applicabile — una riduzione non temporanea dell'attività produttiva, ovvero, alternativa-mente, una trasformazione strutturale dell'impresa che comporti riduzione di uffici, reparti o lavorazioni (ad esempio, in relazione all'adozione di innovazioni tecnologiche), purché ciò ricorrendo ad una scelta di carattere dimensionale dell'imprenditore. Ne consegue che non esiste una differenza ontologica tra licenziamenti collettivi e licenziamenti plurimi per giustificato motivo oggettivo, potendosi i primi distinguere dai secondi non già per la diversa tipologia delle ragioni d'impresa adottate, ma per il numero dei lavoratori coinvolti nel procedimento di recesso

Cass., 4 aprile 2000, n. 2463, in *Notiz. giur. lav.*, 2000, 481

Nel nuovo assetto normativo conseguente all'entrata in vigore della l. n. 223/1991 (emanata in attuazione della direttiva Cee 75/129) i licenziamenti collettivi si differenziano dai licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo non più dal punto di vista ontologico o qualitativo — in quanto entrambi tali tipi di licenziamento sono caratterizzati dal necessario collegamento a motivi "non inerenti la persona del lavoratore" (come esplicitamente precisa il principio normativo comunitario posto dall'art. 1, lett. a), della direttiva citata) — ma esclusivamente per la necessaria sussistenza dei presupposti numerico-temporali richiesti dall'art. 24 della menzionata l. n. 223/1991. Ne consegue che, una volta accertato che ricorrono tali presupposti e verificato che la risoluzione del rapporto non è collegata a motivi inerenti alla persona del lavoratore, diventa ultronea ogni ulteriore indagine per determinare la ragione della riduzione di lavoro e deve senz'altro applicarsi la disciplina di cui alla l. n. 223 citata.

Cass., 10 novembre 2011, n. 23414, in *Delure* 2011

Nell'attuale quadro normativo, caratterizzato dalla eliminazione di differenze ontologiche tra licenziamenti collettivi per riduzione di personale e licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (l. n. 223/1991 e art. 4 D.L. n. 148 del 1993, convertito in legge n. 236 del 1993), deve ritenersi che l'art. 15 della legge n. 264 del 1949 (avente ad oggetto la disciplina del collocamento), che riconosce ai lavoratori licenziati per riduzione di personale la precedenza

nella riassunzione presso la medesima azienda entro un anno, trova applicazione, sulla base di un'interpretazione estensiva, in riferimento a tutti i licenziamenti intimati per riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, anche se sottratti alla disciplina dei licenziamenti collettivi dettata dalla l. n. 223/1991, come nel caso dei licenziamenti plurimi per fine lavori nelle costruzioni edili (art. 24, comma quarto, legge cit.).

Trib. Roma, 16 ottobre 2015, in *Ilgustavorista.it*, 2015, 4 dicembre

La giurisprudenza formatasi sull'ambito di applicabilità della legge 223/91 ha reiteratamente rilevato come l'assetto normativo di siffatta legge, introdotto in attuazione della direttiva CEE/5-129, ha determinato il superamento di ogni diversità "ontologica" (tradizionalmente invocata nel regime previgente l'entrata in vigore della legge n. 223/1991) tra licenziamenti collettivi e licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ed ha individuato i tratti caratteristici e distintivi del licenziamento collettivo nei ben determinati presupposti numerico-temporali, già evidenziati: la dimensione occupazionale minima; il numero dei licenziamenti; l'arco temporale entro cui devono essere effettuati i licenziamenti. È dunque venuta meno la differenziazione qualitativa o ontologica del licenziamento collettivo rispetto ai licenziamenti individuali per giustificato motivo, trattandosi di una formula ampia, di portata onnicomprensiva delle ragioni inerenti l'impresa, poiché in entrambi i casi i licenziamenti sono correlati a motivi "non inerenti la persona del lavoratore" (come più esplicitamente precisa il principio normativo comunitario posto dall'art. 1 lett. a) della Direttiva CEE 75-129). Ed infatti, come è, stato evidenziato dalla giurisprudenza della Corte (vedi Cass., Sentenza n. 24556 del 22 novembre 2011, 23256 dell'1 ottobre 2013, 11455-99, Cass., 5662/1999; Cass. n. 12658/1998) non è la ragione addotta a giustificazione del provvedimento espulsivo a distinguere il licenziamento collettivo da quello per giustificato motivo oggettivo.

### **Possibilità di procedere ad un nuovo licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, basato sugli stessi motivi sostanziali di un precedente licenziamento collettivo inefficace**

Cass., 2 novembre 2015, n. 22357, in *Giust. civ. Mass.*, 2015

Il datore di lavoro, qualora un licenziamento collettivo sia stato dichiarato inefficace per un vizio procedurale, può procedere ad un nuovo licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, basato sugli stessi motivi sostanziali del precedente recesso, purché ne sussistano i requisiti, risolvendosi tale rinnovazione nel compimento di un negozio diverso dal precedente, che esula dallo schema dell'art. 1423 c.c., norma diretta ad impedire la sanatoria di un negozio nullo con effetti "ex tunc" e non a comprimere la libertà delle parti di reiterare la manifestazione della propria autonomia negoziale.

### **Violazione delle procedure richiamate dall'art. 4, comma 12, l. n. 223/1991: nozione**

Cass., Sez. Un., 11 maggio 2000 n. 302, in *Riv. Giur. Lav.*, 2001, II, 119

Si deve ritenere che la menzione, contenuta nella norma di cui al terzo comma dell'art. 5, delle "procedure richiamate all'art. 4 comma 12" faccia evidente riferimento a tutte "le procedure", o per meglio dire a tutte le fasi dell'intera procedura "previste dal presente articolo" (secondo la dizione usata nella formulazione del medesimo dodicesimo comma dell'art. 4), e si deve, per conseguenza, affermare che il legislatore ha voluto comprendere nel termine

"procedure" anche le comunicazioni che, a conclusione della fase della individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità (e con la "puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta"), debbono essere trasmesse all'ufficio regionale del lavoro, alla commissione regionale per l'impiego e alle organizzazioni sindacali.

### **Violazione delle procedure dell'art. 4 l. n. 223/1991 e condotta antisindacale**

Cass., 17 luglio 2009, n. 16776, in *Arg. dir. Lav.*, 2010, 2, 500

In proposito occorre innanzi tutto evidenziare che la normativa in tema di comunicazioni di apertura della procedura di mobilità posta dalla l. n. 223/1991, art. 4, comma 3, è finalizzata ad assolvere ad una duplice funzione, essendo diretta, per un verso, a porre le organizzazioni sindacali in grado di verificare l'esistenza delle condizioni che legittimano la procedura di mobilità e, per un altro verso, ad assicurare la tutela degli interessi dei singoli lavoratori in relazione alla dedotta situazione di eccedenza che legittima la dichiarazione di mobilità. Posto pertanto che, avuto riguardo alla duplice funzione sopra delineata, vi è un doppio piano di tutela — quello delle prerogative sindacali e quello delle garanzie individuali —, si deve rilevare che la violazione dell'obbligo della comunicazione (e, dei pari, l'esistenza di vizi inerenti al contenuto di tale obbligo), da un lato, integra una vera e propria ipotesi di condotta antisindacale, che può formare oggetto dell'azione prevista dalla l. 20 maggio 1970, n. 300, art. 28 e, dall'altro, investendo un elemento essenziale (e non meramente formale o marginale) della complessa fattispecie, è causa diretta di illegittimità del provvedimento finale, che la legge dichiara espressamente inefficace (l. n. 223/1991, art. 4, comma 12), perché preclude la verifica del corretto esercizio del potere del datore di lavoro e impedisce il perseguimento dello scopo previsto dalla legge (la suddetta tutela della posizione dei singoli lavoratori coinvolti nella procedura).

Ciò posto, si tratta, quindi, di stabilire se, alla valutazione di antisindacalità della condotta datoriale, possa conseguire la revoca dei licenziamenti, come richiesto dall'associazione istante.

Trib. Roma, 11 febbraio 2016, in *Juris data*

Ciò posto, si tratta, quindi, di stabilire se, alla valutazione di antisindacalità della condotta datoriale, possa conseguire la revoca dei licenziamenti, come richiesto dall'associazione istante. Osta a tale conclusione la circostanza che pacificamente tutti i lavoratori licenziati siano stati assunti nel mese di luglio 2015. È evidente, infatti, che anche la sanzione applicabile al datore di lavoro responsabile della predetta condotta antisindacale, debba essere ricercata nell'ambito di quelle attualmente previste in ipotesi di violazione della procedura di cui alla l. n. 223/1991, a tutela dei lavoratori licenziati. Sarebbe, infatti, inconcepibile ipotizzare che il sindacato possa ottenere, nella fattispecie, una tutela addirittura superiore a quella cui potrebbero ambire i singoli dipendenti. Orbene, la normativa applicabile, *ratione temporis*, per il caso in cui il licenziamento collettivo sia stato intimato senza il rispetto della procedura prevista dall'art. 4, comma 12, l. n. 223/1991, è quella introdotta dall'art. 10 d.lgs. n. 23/2015, che, richiamando il precedente art. 3, comma 1, prevede che il giudice debba dichiarare l'estinzione del rapporto di lavoro e riconoscere al lavoratore solo una tutela indenitaria. Diversamente da quanto previsto dalla precedente legge Fornero, quindi, qualora sia violata della procedura prevista dall'art. 4 cit., in nessun caso si può determinare la "revoca" dei licenziamenti dei lavoratori, essendosi, ormai, irrimediabilmente estinti i relativi rapporti di lavoro. Ciò, evidentemente, vale anche con riferimento al caso in esame, in cui è

stata accettata l'antisindacalità della condotta datoriale, proprio in quanto riconducibile alla violazione dell'art. 4 l. n. 223/1991. Neppure, può essere riconosciuta in questa sede alcuna tutela indennitaria ai lavoratori licenziati: da un lato, infatti, il sindacato istante non ha formulato alcuna domanda in tal senso; dall'altro, in ogni caso, sarebbe stato privo di qualsivoglia proprio interesse giuridicamente rilevante ad azionare tale tutela (evidentemente possibile oggetto di domanda esclusivamente da parte dei singoli lavoratori licenziati). Ne consegue che, in conclusione, all'accertata antisindacalità della condotta datoriale può con seguire solo l'ordine di pubblicare il presente provvedimento sulle bacheche aziendali per un periodo di un mese, unico strumento allo stato utile a rimuovere l'antisindacalità della condotta esaminata.

#### **Accordo sindacale ed efficacia sanante dei vizi della comunicazione di avvio della procedura**

Cass., 14 aprile 2015, n. 7490, in *Foro it.*, 2015, I, 1948

La conclusione di un accordo sindacale al termine della procedura di mobilità, pur non determinando la sanatoria di eventuali vizi della procedura, è elemento sintomatico dell'adeguatezza della precedente comunicazione di avvio.

Cass., 19 gennaio 2012, n. 750, in *Foro it.*, 2012, I, 1070

La stipula di un accordo sindacale in seno alla procedura di mobilità promossa dal datore di lavoro esclude la rilevanza di eventuali profili d'illegittimità dei recessi irrogati, a meno che non risulti accertata l'esistenza di vizi della comunicazione d'avvio, idonei a fuorviare o ad eludere l'esercizio dei poteri di controllo preventivo attribuiti alle organizzazioni sindacali.

Cass., 24 ottobre 2008, n. 25758, in *Foro it.*, 2009, I, 1011

La stipula di accordo sindacale nel corso della procedura di mobilità priva di rilevanza l'eventuale erroneità o incompletanza della comunicazione d'avvio, a meno che non risulti accertato che i vizi siano stati idonei a fuorviare o ad eludere l'esercizio dei poteri di controllo preventivo attribuiti alle organizzazioni sindacali.

## **GUIDA ALL'APPROFONDIMENTO**

**BALLESTRERO**, *La riforma del lavoro: questioni di costituzionalità*, in *Law. dir.*, 2015, I, 39.

**BASENGHI**, *Il licenziamento del dirigente: alcuni spunti di riflessione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, II, 659.

**CARINCI F.**, *Un contratto alla ricerca di una sua identità: il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (ai sensi della bozza del decreto legislativo 24 dicembre 2014)*, in *Law. giur.*, 2015, 113.

**DE ANGELIS**, *Il contratto a tutele crescenti. Il giudizio*, in *WP "Massimo D'Antona"*, 2015, 250.

**FONTANA**, *La somministrazione di manodopera*, in *A. DEL TORTO*, *G. FON-*

*TANA*, *Il contratto a termine e la somministrazione*, in *Il nuovo diritto del lavoro*, Milano, 2016, 135.

**GAMBERINI, PELLUSI, TIRABOSCHI**, *Contratto a tutele crescenti e nuova disciplina dei licenziamenti*, in *TIRABOSCHI* (a cura di) *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Milano, 2016, 21.

**GIUBBONI**, *Profilo costituzionali del contratto di lavoro a tutele crescenti*, in *WP "Massimo D'Antona"*, 2015, n. 246.

**MAGNANI**, *Correzioni e persistenti aporie del regime sanzionatorio dei licenziamenti: il c.d. contratto a tutele crescenti*, in *WP "Massimo D'Antona"*, 2015, 256.

**MARAZZA**, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 310.

**MARESCA**, *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche dell'art. 18 Statuto dei lavoratori*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, 415.

**MARETTI**, *I licenziamenti collettivi*, in *PELLACANI* (a cura di), *I licenziamenti individuali e collettivi*, Torino, 2013, 707.

**PELLACANI**, *Il licenziamento del dirigente*, in *PELLACANI* (a cura di), *I licenziamenti individuali e collettivi*, Torino, 2013, 547.

**PELLACANI, GALANTINO**, *Licenziamenti: forma e procedura*, Milano, 2011.

**PERULLI**, *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di "paradigma" per il diritto del lavoro*, in *L. FORILLO*, *A. PERULLI* (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, Torino, 2015, 3.

**PESSI**, *Prime riflessioni sui decreti attuativi del Jobs act*, in *AA.VV.*, *Jobs act e licenziamento*, Torino, 2015, 3.

**SANTONI**, *Il campo di applicazione della disciplina dei licenziamenti nel dlgs. 4 marzo 2015, n. 23*, in *Mass. Giur. lav.*, 2015, 366.

**SANTORO PASSARELLI**, *Appunti sulla funzione delle categorie civiltistiche nel diritto del lavoro*

*dopo il Jobs Act*, in *WP "Massimo D'Antona"*, 2016, n. 290

**SCARANO**, *L'apparato sanzionatorio per i licenziamenti collettivi illegittimi*, in *GHERRA - GAROFALO* (a cura di), *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, Bari, 2015, 153.

**SCARBELLI**, *La disciplina dei licenziamenti per i nuovi assunti: impianto ed effetti di sistema del dlgs. n. 23/2015*, in *WP "Massimo D'Antona"*, 2015, 236.

**SORDI**, *La riforma della disciplina dei licenziamenti collettivi*, in *AA.VV.*, *La riforma del lavoro. Primi orientamenti giurisprudenziali dopo la Legge Fornero*, Milano, 2013, 349.

**TOPO**, *Le sanzioni per i licenziamenti collettivi secondo il Jobs Act*, in *F. CARINCI, CESTER* (a cura di), *Il licenziamento all'indomani del dlgs. n. 23/2015*, in *Adapt labour studies e-book series* n. 46, 2015, 193.

**TREMOLADA**, *Il campo di applicazione del dlgs. 4 marzo 2015, n. 23*, in *F. CARINCI, CESTER* (a cura di), *Il licenziamento all'indomani del dlgs. n. 23/2015*,

in *Adapti labour studies* e-book series n. 46, 2015, 2.

VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Torino, 2015.

ZOPPOLI, *Legittimità costituzionale del contratto di lavoro a tutele crescenti, tutela reale per il licenziamento ingiustificato, tecnica del bilanciamento*, in WP "Massimo D'Antona", 2015, 260.

## INDICE ANALITICO

*Il numero romano indica il capitolo; quello in arabo il paragrafo*

- Affissione del codice disciplinare: II, sez. IV, 2  
**Alfunde perceptum**: II, 1.2; II, 1.3; II, sez. II, 3; II, sez. III, 2.1.2  
**Alfunde perceptum**: II, 1.2; II, 1; II, sez. II, 3; II, Sez. III, 2.1.2  
**Anzianità di servizio**: II, sez. III, 3.2  
**Appalto**: II, sez. III, 3.2  
**Apprendistato**: I, 3  
**Assegno**: III, 12-14  
— importo: III, 12  
— mancata accettazione: III, 14  
— mancata consegna: III, 14  
**Autonomia collettiva**: II, sez. II, 3  
**Benefici fiscali e contributivi**: III, 12  
**Causalità (nesso di)**: II, 1.3  
**Certificazione**: II, 1.3  
**Comunicazione dei motivi del licenziamento**: II, sez. IV, 1  
**Conciliazione**: V, 5  
**Conciliazione dedicata**: III, 9  
— ambito di applicazione: III, 11  
— contrarietà alle norme costituzionali: III, 10  
— contrarietà alle disposizioni comunitarie: III, 10  
— importo assegno: III, 12  
— natura: III, 13  
— procedura: III, 12  
— termini: III, 11  
**Conciliazione obbligatoria per gmo**: III, 9  
**Condotta antisindacale**: V, 3  
**Contestazione disciplinare**: II, sez. IV, 2  
**Contratto a termine**: I, 3  
**Contratto collettivo**: II, sez. III, 2.1.3  
**Danno, risarcimento del**: II, sez. III, 2.1.3  
**Decadenza impugnazione licenziamento**: III, 1  
**Dirigenti**: I, 4; V, 2  
— mini dirigenti V, 2  
— pseudo dirigenti V, 2  
**Diritto del lavoro (abbassamento delle tutele del)**: II, sez. IV, 4  
**Diritto del lavoro (rimodellazione del)**: II, sez. IV, 4  
**Discriminazione (nozione)**: II, sez. I, 1  
**Disparità di trattamento**: II, sez. II, 1.2  
**Fatto materiale**: II, 1.3; II, sez. II, 1.1; II, sez. II, 1.2; II, sez. II, 2; II, sez. III, 2.2  
**Forma scritta (del licenziamento)**: V, 3  
**Garanzie statutarie in materia disciplinare**: II, sez. IV, 2  
**Giusta causa**  
— insussistenza del fatto materiale: II, sez. I, 1  
**Giustificato motivo oggettivo**:  
— inidoneità alla mansione: II, sez. I, 7  
— scarso rendimento: II, sez. I, 8  
**Giustificato motivo soggettivo**:  
— insussistenza del fatto materiale: II, sez. I, 1  
**Inadempimento**: II, 1.3; II, 1.4; II, sez. II, 2  
**Lavoratori occupati obbligatoriamente**: V, 3  
**Lavoratrice madre**: V, 3  
**Lavoro pubblico**: I, 4  
**Licenziamento collettivo**  
— altri vizi sostanziali, formali e procedurali: V, 3  
— campo di applicazione: V, 2  
— conciliazione: V, 5  
— criticità: V, 5  
— forma scritta: V, 3  
— lavoratrice madre: V, 3  
— lavoratori occupati obbligatoriamente: V, 3  
— legittimità costituzionale: V, 1  
— licenziamento discriminatorio: V, 3  
— licenziamento nullo: V, 3