



# **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto

Corso di Laurea in  
CONSULENTE DEL LAVORO  
Classe L-14

## **IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO: I CRITERI DI SCELTA TRA NORMATIVA E GIURISPRUDENZA**

Relatrice: Prof.ssa Barbara De Mozzi

Laureanda: Alessia Biasio

Matricola: 2019342

Anno Accademico 2023/2024

## INDICE

<b>INTRODUZIONE</b> .....	3
<b>LA NOZIONE DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO E L'EVOLUZIONE NORMATIVA</b> .....	4
<b>1.1 Cosa si intende per licenziamento collettivo</b> .....	4
<b>1.2 La normativa a livello eurounitario</b> .....	6
<b>1.3 La Legge n. 223 del 23 luglio 1991</b> .....	9
<b>CAPITOLO 2</b> .....	14
<b>I CRITERI DI SCELTA</b> .....	14
<b>2.1 L'individuazione dei lavoratori licenziandi</b> .....	14
<b>2.2 I criteri di scelta concordati</b> .....	17
<b>2.3 I criteri di scelta legali</b> .....	19
<b>Par. 2.4 La tutela delle categorie protette e la manodopera femminile</b> .....	22
<b>CAPITOLO 3</b> .....	24
<b>LE CONSEGUENZE SANZIONATORIE SULLA VIOLAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA</b> .....	24
<b>Par. 3.1. La Riforma Fornero e il Jobs act: l'alleggerimento di tutele in caso di     licenziamento illegittimo</b> .....	24
<b>Par. 3.2 Tutela indennitaria in caso di violazione dei criteri di scelta: le pronunce della     Corte di Giustizia dell'Unione europea e della Corte Costituzionale</b> .....	29
<b>CONCLUSIONI</b> .....	35
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	38
<b>SITOGRAFIA</b> .....	40

## INTRODUZIONE

Il mio lavoro di tesi ha trattato il delicato tema del licenziamento collettivo per riduzione di personale, di difficile regolamentazione visti gli opposti interessi in gioco, da una parte quelli del datore di lavoro e dall'altra quelli dei lavoratori, e le conseguenze sociali che ne derivano. In particolare, il cuore dell'elaborato verte sul regime sanzionatorio previsto in caso di licenziamento collettivo illegittimo per violazione dei criteri di scelta.

Il primo capitolo della tesi si occupa della nozione di licenziamento collettivo. A partire dagli accordi interconfederali rivolti alle industrie, che regolavano la materia in mancanza di specifica regolamentazione da parte della legge, passando attraverso l'influenza delle direttive comunitarie e le condanne della Corte di Giustizia dell'Unione europea all'Italia, si arriva all'attuale disciplina di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223.

Il secondo capitolo si addentra nel tema della scelta dei lavoratori a cui intimare il licenziamento. Esperita la procedura di informazione e consultazione sindacale, l'art. 3, l. n. 223/1991, indica tre criteri legali (carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive e organizzative) che, tuttavia, intervengono solamente in via sussidiaria poiché, dalla formulazione stessa della norma, è evidente la spinta del legislatore affinché datore di lavoro e sindacati sottoscrivano un accordo sindacale al fine di limitare le riduzioni di personale e contenere, per quanto possibile, gli effetti sui lavoratori interessati e sulle loro famiglie.

Infine, il terzo capitolo entra nel vivo delle questioni relative al licenziamento illegittimo, che ha visto un alleggerimento del sistema sanzionatorio, dapprima, con la Riforma Fornero, che ha escluso la condanna del datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore sul posto di lavoro come unico rimedio esperibile, e, in un secondo momento, con la disciplina di cui al Jobs act. Il cambiamento più significativo, infatti, apportato dal d. lgs. n. 23 del 2015 è stato quello di prevedere l'applicazione del "vecchio" regime, di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, per i lavoratori già assunti alla data del 7 marzo 2015 e l'applicazione del novellato regime, di cui all'art. 10 d.lgs. n. 23/2015. Nell'elaborato sono presenti le questioni di legittimità costituzionale che hanno investito l'art. 3, comma primo, e l'art. 10 del d. lgs. 23/2015, nella parte in cui prevedono la sola tutela indennitaria in caso di licenziamento illegittimo, intimato agli assunti in data successiva al 7 marzo 2015, per violazione dei criteri di scelta. Infine, viene esaminata la pronuncia della Corte di Giustizia dell'Unione europea con riferimento ai dubbi sollevati dall'ordinanza della Corte d'Appello di Napoli, nel 2019, circa il nesso dell'art. 10, d. lgs. n. 23/2015, e la Direttiva 98/59/CE, che pone l'obiettivo di ravvicinare le legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi.

## CAPITOLO 1

### LA NOZIONE DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO E L'EVOLUZIONE NORMATIVA

#### 1.1 Cosa si intende per licenziamento collettivo

Il licenziamento collettivo è una procedura di mobilità che coinvolge una pluralità di lavoratori e che comporta una cessazione dei rapporti di lavoro conseguentemente a una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro. La relativa disciplina è oggi contenuta all'interno della Legge n. 223 del 1991.

Per molto tempo la materia dei licenziamenti collettivi non è stata oggetto di specifica disciplina da parte della legge. Essi, infatti, erano regolati soltanto da alcuni accordi interconfederali rivolti alle imprese industriali, in particolare l'Accordo interconfederale del 7 agosto 1947, l'Accordo del 20 dicembre 1950<sup>1</sup> e l'Accordo del 5 maggio 1965. L'accordo interconfederale del 7 agosto 1947 stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria (Confindustria) e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) pose fine al blocco dei licenziamenti sancito nel secondo dopoguerra per far fronte alla forte crisi occupazionale e segnò la prima distinzione tra i licenziamenti per riduzione di personale e i licenziamenti individuali, i quali rientravano in una disciplina ben più restrittiva. Negli accordi interconfederali venne esplicitata la fattispecie dei *“Licenziamenti per riduzione del personale”* come procedura attivabile qualora la direzione dell'azienda ravvisi la *“necessità di attuare una riduzione del numero del personale della azienda per riduzione o per trasformazione di attività o di lavoro”*. Il datore di lavoro era tenuto a seguire una procedura preventiva al licenziamento collettivo vero e proprio che consisteva nel comunicare alle organizzazioni sindacali provinciali l'intenzione di procedere al licenziamento collettivo indicandone *“i motivi del divisato provvedimento, la data di attuazione e l'entità numerica”*. La particolarità di questi accordi era che non prevedevano a carico del datore di lavoro l'obbligo di giustificare la propria scelta economica, organizzativa, produttiva che portava alla riduzione del personale. L'esonero dall'obbligo di spiegare le ragioni della propria decisione trovava la ratio nel principio che emerge dall'art. 41, co.1, della Costituzione, che riconosce e legittima la libertà di iniziativa economica privata, e, quindi, la decisione del datore di lavoro se effettuare riduzioni del personale o meno rientrava nel suo potere organizzativo. Le

---

<sup>1</sup> Recepito nel D.p.r. 14 luglio 1960 n. 1019 e nell'Accordo interconfederale del 5 maggio 1965. L'8 febbraio 1966 la Corte costituzionale, con sentenza n. 8/1966, dichiarò costituzionalmente illegittimo il D.p.r. 1019/1960 per eccesso di delega nelle norme che imponevano un previo procedimento di conciliazione obbligatorio tra le organizzazioni sindacali competenti prima del licenziamento per riduzione di personale dei lavoratori dipendenti di imprese industriali, ma confermò le clausole relative ai criteri di scelta.

organizzazioni provinciali dei lavoratori potevano però richiedere entro sette giorni dalla data di comunicazione del licenziamento un incontro finalizzato ad esaminare i motivi delle riduzioni di personale e la possibilità di evitarle “*senza costituire un carico improduttivo per l’azienda*”. Se al termine della procedura conciliativa, della durata di venticinque giorni, si fosse raggiunto un accordo con le organizzazioni sindacali il datore di lavoro si sarebbe dovuto attenere a tali disposizioni, in caso contrario il datore avrebbe potuto procedere all’intimazione dei licenziamenti. In ogni caso, nell’individuazione dei lavoratori da licenziare l’azienda doveva seguire tre criteri di scelta obiettivi, in concorso tra loro, quali: esigenze tecniche e produttive, anzianità, carichi di famiglia. Inoltre, la disciplina facente capo all’accordo interconfederale del 1965 prevedeva all’art. 4 che ai lavoratori licenziati spettasse sia il versamento dell’indennità di fine rapporto prevista dai contratti collettivi sia un trattamento integrativo per un primo periodo di disoccupazione, ma non la reintegrazione nel posto di lavoro. All’art. 5, ai lavoratori licenziati, veniva riconosciuto anche il diritto di essere riassunti presso la medesima azienda nel caso in cui quest’ultima avesse proceduto entro un anno a nuove assunzioni, nei limiti delle mansioni e delle specialità proprie dei lavoratori già licenziati. Abbiamo visto come l’Accordo del 1965 si è occupato di disciplinare la riduzione del personale, tuttavia, la disciplina presenta una lacuna soprattutto dal punto di vista quantitativo; se qualitativamente parlando il licenziamento collettivo veniva identificato nella “*necessità di attuare una riduzione del numero dei lavoratori per riduzione o per trasformazione di attività o di lavoro*” (causale), dal punto di vista quantitativo mancava un riferimento numerico circa la “dimensione” collettiva del licenziamento. In altre parole, era il requisito causale l’elemento distintivo del licenziamento collettivo rispetto a quello individuale, era la “riduzione o trasformazione di attività o di lavoro” a rendere un licenziamento collettivo, a prescindere dal numero di lavoratori coinvolti. L’ambito di applicazione dell’accordo in questione fa riferimento soltanto alle imprese industriali che occupavano più di 25 dipendenti, mentre per quelle che occupavano da 10 a 25 dipendenti era previsto unicamente un esame conciliativo tra la direzione ed il delegato del personale.

Nel 1966, quando entrò in vigore la Legge n. 604 sui licenziamenti individuali, all’art. 11 co.2 si è previsto esplicitamente che la materia dei licenziamenti collettivi fosse esclusa dalle disposizioni della suddetta legge, essa non dava una definizione di licenziamenti collettivi né, tantomeno, spiegava le caratteristiche che un licenziamento doveva avere per essere considerato collettivo. La l. n. 604 del 1966, dunque, non ha contribuito a legiferare la materia dei licenziamenti collettivi bensì ha lasciato un importante vuoto normativo che verrà colmato solamente molti anni dopo con la Riforma del 1991 sulla spinta dell’ordinamento comunitario.

Negli anni intercorrenti tra il 1965 e il 1991 l'assenza di specifiche numeriche circa la "dimensione" del licenziamento collettivo ha consentito un'ipervalutazione<sup>2</sup> del requisito causale della riduzione o trasformazione di attività o di lavoro tale che in giurisprudenza si sono avute, in un primo momento, posizioni restrittive secondo cui doveva esserci un "ridimensionamento strutturale dell'impresa che comportasse una stabile riduzione dei posti di lavoro"<sup>3</sup>, in un secondo momento, posizioni meno rigide per cui i giudici includevano anche le ipotesi di "mera riduzione dell'attività produttiva"<sup>4</sup>.

## **1.2 La normativa a livello eurounitario**

Il 17 Febbraio 1975, al fine di ravvicinare le legislazioni degli Stati Membri in materia di licenziamenti collettivi, il Consiglio della Comunità Europea adottò la direttiva 75/129/CEE, per il cui mancato recepimento l'Italia venne condannata due volte dalla Corte di giustizia, modificata dalla direttiva 92/56/CE, entrambe poi confluite nell'attuale direttiva di riferimento 98/59/CE. Alla base di queste tre direttive vi era l'art. 100 TCEE in cui veniva previsto che *"il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione, stabilisce direttive volte al ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative degli Stati membri che abbiano un'incidenza diretta sull'instaurazione o sul funzionamento del mercato comune. L'Assemblea e il Comitato economico e sociale sono consultati sulle direttive la cui esecuzione importerebbe, in uno o più Stati membri, una modificazione nelle disposizioni legislative"*<sup>5</sup>. Quest'articolo offriva, mediante lo strumento giuridico della direttiva<sup>6</sup>, di ravvicinare le legislazioni degli stati membri in modo tale assicurare il regolare funzionamento del mercato comune e quindi evitare tutte quelle situazioni di dumping conseguente al divario di tutele tra stato e stato che poteva portare, ad esempio, un datore di lavoro a preferire di licenziare i lavoratori di un paese con minori tutele rispetto ai lavoratori in un paese con maggiori tutele. Gli attuali artt. 114 e 115 TFUE fanno riferimento al mercato interno e non più al mercato comune. L'art. 114 TFUE (ex art. 100 A CEE) riguarda infatti misure che abbiano ad oggetto l'instaurazione e il funzionamento del mercato interno; mentre, l'art. 115 TFUE (ex art. 100 CEE) conferisce all'Unione di adottare direttive che abbiano un'incidenza diretta sull'instaurazione o sul funzionamento del mercato interno.

---

<sup>2</sup> Giovanni Spinelli, Dir. relaz. Ind., fasc. 2, 2006, pag. 355.

<sup>3</sup> Cass., S.U., 27 febbraio 1979, n.1270, in Riv. giur. lav., 1979, II, p.27; Cass., 13 febbraio 1982, n. 922, in Riv. giur. lav., 1982, II, p. 64.

<sup>4</sup> Cass., 16 gennaio 1975, n. 172, in Riv. giur. lav., 1975.

<sup>5</sup> Vedi art. 100 CEE.

<sup>6</sup> La direttiva è un atto vincolante delle istituzioni comunitarie che impone l'obbligo di raggiungere un risultato, lasciando liberi gli Stati membri di adottare le misure dagli stessi ritenute opportune.

La citata direttiva comunitaria n. 129 del 17 febbraio 1975 ha fissato le linee generali dell'istituto dei licenziamenti collettivi dettandone la nozione, la procedura di consultazione e d'intimazione e le categorie di lavoratori escluse.

La direttiva all'art. 1, comma 1, lett. a) si apriva con la definizione di licenziamento collettivo:

*“1. Ai fini dell'applicazione della presente direttiva:*

*a) per licenziamento collettivo si intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore se il numero dei licenziamenti effettuati è, a scelta degli Stati membri:*

*- per un periodo di 30 giorni:*

*1. almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;*

*2. almeno pari al 10% del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;*

*3. almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori; - oppure, per un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, senza tener conto del numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati”.*

Contrariamente alle logiche giurisprudenziali, orientate verso il criterio qualitativo-causale della “riduzione o trasformazione di attività o di lavoro”, la direttiva comunitaria non si sofferma sul requisito “causale” come elemento costitutivo della fattispecie bensì indica tre requisiti identificativi dei licenziamenti collettivi: la non inerenza del licenziamento alla persona del lavoratore; il numero minimo dei licenziamenti (variabile a seconda della dimensione occupazionale dell'impresa); l'arco temporale di riferimento dei medesimi licenziamenti<sup>7</sup>.

Il licenziamento in negativo è definito in negativo come quello intimato in base a “*uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore*” e basato quindi su ragioni oggettive<sup>8</sup>, subito dopo passa a delineare due modelli alternativi, rimettendo agli Stati membri la scelta del modello da adottare: uno in base al numero di recessi necessario a seconda della dimensione occupazionale dell'impresa e l'altro sempre in base al numero di recessi in un dato arco temporale ma prescindendo dall'organico aziendale. Il primo criterio prevede che in un arco temporale di trenta giorni si verificano almeno 10 licenziamenti negli stabilimenti che occupano abitualmente tra venti e cento dipendenti, almeno il 10% di licenziamenti negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno trecento lavoratori oppure almeno trenta licenziamenti negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno trecento lavoratori. Il criterio alternativo, invece, prevede che si

---

<sup>7</sup> Luca Calcaterra, Dir. relaz. Ind., fasc.3, 2005, pag. 621.

<sup>8</sup> Maddalena De Rosa, Dir. relaz. Ind., fasc.3, 2005, pag. 662.

rientri nella fattispecie di licenziamento collettivo qualora in un periodo di novanta giorni si abbiano almeno venti licenziamenti indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati.

All'art. 1, comma 2, la direttiva esclude dal campo di applicazione i licenziamenti collettivi di dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato (a meno che il licenziamento avvenisse prima dello scadere del termine o dell'espletamento dei compiti previsti dal contratto), i dipendenti delle pubbliche amministrazioni o degli enti di diritto pubblico, gli equipaggi di navi marittime e i lavoratori colpiti dalla cessazione delle attività dello stabilimento<sup>9</sup>.

Oltre alla definizione di licenziamento collettivo, la direttiva 75/129 CEE ha introdotto tutele di tipo procedimentale obbligando i datori di lavoro che intendano realizzare un licenziamento collettivo a informare preventivamente i sindacati e a consultarsi con essi, ossia ad attuare una procedura sindacale preventiva che coinvolga i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo<sup>10</sup>. Inoltre, il datore di lavoro *“deve notificare per iscritto ogni progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente”*<sup>11</sup>.

La direttiva lasciava agli Stati membri un termine di due anni a decorrere dalla notifica entro cui adeguarsi, tuttavia, il legislatore italiano rimase nell'ombra per più di vent'anni.

La direttiva n. 56 del Consiglio del 24 giugno 1992 ha modificato la direttiva 75/129/ CEE integrandola e ampliando la sfera di protezione dei lavoratori. All'art. 1, concernente la definizione e il campo di applicazione, ha assimilato ai licenziamenti *“le cessazioni del contratto di lavoro verificatosi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purché i licenziamenti siano almeno cinque”*<sup>12</sup>; mentre, all'art. 1, comma 2, ha soppresso la lettera d) della precedente direttiva che escludeva i licenziamenti collettivi determinati da cessazione delle attività dello stabilimento risultante da una decisione giudiziaria. Per quest'ultima tipologia di licenziamenti all'art. 1, paragrafo 1, dopo il primo comma, è stato aggiunto che *“gli Stati membri possono prevedere che in caso di un progetto di licenziamento collettivo determinato dalla cessazione delle attività dello stabilimento conseguente ad una decisione giudiziaria, il datore di lavoro debba notificarlo per iscritto all'autorità pubblica competente soltanto dietro richiesta di quest'ultima”* costituendo quindi una deroga all'obbligo di notifica, in capo al datore di lavoro, di ogni progetto di licenziamento collettivo all'autorità pubblica competente di cui all'art. 3, comma 1.

---

<sup>9</sup> Direttiva del Consiglio dell'Unione europea 75/129 CEE.

<sup>10</sup> Direttiva del Consiglio dell'Unione europea 75/129 CEE, art. 2.

<sup>11</sup> Direttiva del Consiglio dell'Unione europea 75/129 CEE, art. 3, comma 1.

<sup>12</sup> Direttiva del Consiglio dell'Unione europea 92/56/ CEE art.1, comma 1.



La sezione II della direttiva si occupa dell'informazione e consultazione ai rappresentanti dei lavoratori, il contenuto di tale obbligo è stato ampliato e si dice che il datore di lavoro debba procedere *"in tempo utile"* a fornire tali informazioni<sup>13</sup>. Si aggiunge, inoltre, che le consultazioni debbano facilitare *"la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati"* attuando anche *"misure sociali di accompagnamento"*<sup>14</sup>. Gli obblighi di informazione e consultazione devono essere adempiuti *"indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da una impresa che lo controlli"*<sup>15</sup>. Infine, la direttiva 92/56/CEE ha aggiunto l'art. 5 bis per cui è rimesso agli Stati membri di provvedere *"affinché i rappresentanti dei lavoratori dispongano di procedure amministrative e/o giurisdizionali per far rispettare gli obblighi previsti"*<sup>16</sup> riservando così all'ordinamento nazionale il regime sanzionatorio, che rimane comunque assoggettato ai principi comunitari e alla giurisprudenza della Corte di Giustizia tale per cui gli Stati devono introdurre delle sanzioni che siano: effettive, proporzionate e dissuasive<sup>17</sup>.

Il 20 luglio 1998 il Consiglio dell'Unione Europea ha adottato la Direttiva n. 59, che di fatto ha abrogato<sup>18</sup> le precedenti direttive in materia di licenziamenti collettivi e riunificato l'intera disciplina sotto di essa.

### **1.3 La Legge n. 223 del 23 luglio 1991**

Il legislatore italiano è pervenuto, come summenzionato, a colmare il vuoto legislativo in tema di licenziamenti collettivi a seguito di due condanne della Corte di Giustizia Europea. Nella prima sentenza, del 1982, la Corte ha constatato che l'Italia è venuta meno agli obblighi del Trattato CEE omettendo di adottare, entro il termine di due anni stabilito dalla direttiva stessa, le disposizioni necessarie per conformarsi alla Direttiva 75/129/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri per quanto riguarda i licenziamenti collettivi ed enunciata ai sensi dell'art. 117 del Trattato *"che mira ad incoraggiare il miglioramento delle condizioni di*

---

<sup>13</sup> Direttiva del Consiglio dell'Unione europea 92/56/CEE art. 2, comma 1.

<sup>14</sup> Direttiva del Consiglio dell'Unione europea 92/56/CEE art. 2, comma 2.

<sup>15</sup> Direttiva del Consiglio dell'Unione europea 92/56/CEE art.2, comma 4.

<sup>16</sup> Direttiva del Consiglio dell'Unione europea 92/56/CEE art. 5 bis.

<sup>17</sup> Corte giustizia UE sez. VI, 08/06/1994, n.383. In tale sentenza la Corte di Giustizia ha condannato il Regno Unito alle spese in quanto *"non prevedendo sanzioni efficaci per il caso in cui la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori non si svolga come prescritto dalla direttiva 75/129/CEE è venuto meno agli obblighi che gli incombono in forza della direttiva e dell'art. 5 del Trattato CEE"*. Vedi anche: CGUE, 21 settembre 1989, causa C-68/88; CGUE, 2 ottobre 1991, causa C-7/90.

<sup>18</sup> Direttiva del Consiglio dell'Unione europea 98/59/CEE, art.8:

"1. Le direttive che figurano all'allegato I, parte A, sono abrogate, fatti salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di attuazione che figurano all'allegato I, parte B.

2. I riferimenti fatti alle direttive abrogate si devono intendere come fatti alla presente direttiva e devono essere letti secondo la tavola di concordanza che figura all'allegato II."

vita e di lavoro dei lavoratori onde consentire la loro parificazione nel progresso”<sup>19</sup>. In particolare, nella motivazione della sentenza è stato evidenziato che il Governo italiano non disponeva di una disciplina completa nel settore agricolo-commerciale e che la normativa degli accordi interconfederali non contemplava né la notifica all'autorità pubblica competente di ogni licenziamento collettivo né il coinvolgimento dell'autorità pubblica per cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti progettati. Nel 1985, la Corte di Giustizia ha nuovamente citato in giudizio l'Italia, non essendosi conformata alla sentenza pronunciata tre anni prima per inadempienza alla Direttiva 75/129/CEE, giungendo così alla seconda condanna. In quest'occasione, però, la Repubblica italiana si è difesa sostenendo di non aver potuto adeguarsi alla Direttiva 75/129/CEE per ragioni obiettive quali l'emergenza socio-economica che stava fronteggiando, motivo per cui l'attività legislativa era mirata alla conservazione del livello occupazionale. La Corte puntualizzò che *“uno Stato membro non può eccepire disposizioni, prassi o situazioni inerenti al suo ordinamento giuridico interno onde giustificare l'inosservanza degli obblighi e dei termini prescritti dalle direttive”*<sup>20</sup>, i provvedimenti, infatti, avrebbero dovuto essere adottati già nel 1977.

La Legge del 23 luglio 1991, n.223, ha finalmente dato attuazione alla direttiva comunitaria 75/129/CEE e disciplina la materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale in Italia. Essa è una legge molto corposa e ricca ed è stata più volte oggetto di modifica. Nel 2003, infatti, su ricorso della Commissione Europea, la Corte di giustizia condannò l'Italia per non aver compreso nella disciplina dei licenziamenti collettivi i datori di lavoro che non perseguono fini di lucro. Essenzialmente, la Commissione rileva che la normativa italiana riferendosi alla nozione di “imprenditore” di cui all'art. 2082 C.c.<sup>21</sup> *“creerebbe una esenzione ope legis per tutti i datori di lavoro che nell'ambito della loro attività non perseguono uno scopo di lucro, pur occupando centinaia di persone o godendo di grande rilevanza economica”*<sup>22</sup>. La commissione ritiene che la Direttiva 98/59/CEE debba trovare applicazione a tutti i datori di lavoro<sup>23</sup>, che perseguano o meno fini di lucro; non sono previste ulteriori eccezioni al di fuori di quelle espresse dall'art. 1, comma 2, della direttiva.

---

<sup>19</sup> CGUE, 8 giugno 1982, causa C-91/81.

<sup>20</sup> CGUE, 6 novembre 1985, causa C-131/84

<sup>21</sup> L'art. 2082 del Codice civile recita: *“E' imprenditore chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi”*. Secondo tale definizione l'attività dovrebbe avere uno scopo di lucro, cioè generare un profitto come corrispettivo del rischio d'impresa.

<sup>22</sup> CGUE, 16 ottobre 2003, causa C-32/2002.

<sup>23</sup> Dalla formulazione dell'art. 1, n.1, lett. a), della Direttiva 98/59/CEE, risulta l'utilizzo del termine “datore di lavoro” senz'altra distinzione, in conseguenza di ciò tale disposizione si applica a tutti i datori di lavoro.

Nel 2014 la Corte di Giustizia condannò nuovamente l'Italia<sup>24</sup>: seppur l'art. 2095 del Codice civile italiano distingue quattro categorie di lavoratori, ossia i "dirigenti", i "quadri", gli "impiegati" e gli "operai", la Legge 223/91 non prevedeva tra i destinatari della procedura di licenziamento collettivo la categoria dei dirigenti. È indiscusso che l'applicazione della Direttiva 98/59/CEE si estenda a tutti i lavoratori senza eccezione.

Successivamente, la Legge Fornero è intervenuta sulla disciplina apportando delle modifiche alla procedura, all'impugnazione dei licenziamenti e al regime sanzionatorio nei casi di illegittimità<sup>25</sup>. Quest'ultimo è stato poi oggetto di ulteriore revisione con il Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, a sua volta modificato dal cosiddetto Decreto Dignità (D.L. 87/2018)<sup>26</sup> (25).

Dalla l. n. 223/91 emergono due ipotesi diverse verificatosi le quali si può avere un licenziamento collettivo: l'ipotesi ex art. 4 e l'ipotesi ex art. 24.

La situazione prevista dall'art. 4 fa riferimento ad un'impresa che sia stata ammessa alla Cassa integrazione guadagni straordinaria e che *"ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative"*. In questo caso l'azienda, che ha già esperito delle particolari procedure di coinvolgimento del sindacato per arrivare alla Cigs, può avviare la procedura di licenziamento collettivo, anche se è interessato solamente un lavoratore.

L'ipotesi prevista dall'art. 24 è ben più articolata, il legislatore stabilisce quali sono gli elementi costitutivi che un licenziamento deve avere per essere definito collettivo e a quest'articolo denominato "Norme in materia di riduzione del personale" possono farvi ricorso anche le imprese che non rientrano nel campo di applicazione della Cigs, o pur rientrandovi non ne abbiano fatto richiesta o non ne abbiano ottenuto la concessione.

L'art. 24 della l. n. 223/91 dispone che: *"Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12, e 15-bis e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, 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. Fermi i requisiti numerici e temporali prescritti dal presente comma, alle imprese in stato di liquidazione giudiziale si applicano le disposizioni di cui all'articolo 189, comma 6, del codice della crisi e dell'insolvenza. Tali disposizioni si applicano per tutti i*

---

<sup>24</sup> CGUE, 13 febbraio 2014, causa C-596/12.

<sup>25</sup> F. del Giudice, F. Izzo, "Manuale di diritto del lavoro", Edizioni Simone, Ed. 2022, pag. 433.

<sup>26</sup> Ibidem.

*licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione”.*

La fattispecie di licenziamento collettivo, delineata dal primo comma dell’art. 24, risulta essere caratterizzata dalla sommatoria di due requisiti. Il primo requisito qualitativo o “causale” attiene alla giustificazione del licenziamento collettivo ossia la “riduzione o trasformazione di attività o di lavoro”. Nell’ambito di questa formula ampia si ritiene compresa anche l’ipotesi in cui la riduzione sia totale e assoluta, ovvero la cessazione dell’attività aziendale<sup>27</sup>. Il secondo requisito quantitativo-numericò attiene, da un lato, al numero di licenziamenti che il datore di lavoro intende<sup>28</sup> effettuare e, dall’altro, alla dimensione occupazionale dell’impresa: il datore di lavoro deve intendere di effettuare almeno cinque licenziamenti (riconducibili alla medesima causa) nell’arco di centoventi giorni e l’impresa in questione deve occupare più di quindici dipendenti (compresi i dirigenti, sedici). Come chiarito dalla Circolare del Ministero del lavoro n. 62 del 6 maggio 1996, nella definizione di cui all’art. 24 l. n. 223/91 rientra ogni ragione inerente all’attività produttiva e all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, comprese l’adozione di nuove tecnologie e le ragioni economiche, rimangono escluse le cause non inerenti alla persona del lavoratore. Questi casi sembrano sovrapporsi totalmente a quelli che danno luogo ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, tuttavia, la diversa disciplina si caratterizza soprattutto per la previsione della procedura sindacale di cui alla l. n. 223/91<sup>29</sup>.

La procedura di licenziamento collettivo assegna al sindacato il ruolo di tutela dell’interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro, tale per cui l’obbligo di esperire la procedura c.d. di mobilità a capo del datore di lavoro è requisito intrinseco di validità del licenziamento. Per entrambe le ipotesi, sia quella di licenziamento collettivo preceduto dal ricorso alla Cigs sia quella generale di riduzione del personale, la procedura di mobilità è unica e disciplinata dall’art. 4, commi da 2 a 12. Essa è composta da una prima fase di informazione e consultazione sindacale ed una seconda fase sempre di consultazione, di natura amministrativa, ma presso l’Autorità pubblica competente nel caso in cui non si sia giunti prima ad un accordo. Il datore di lavoro che intenda intimare un licenziamento collettivo è tenuto a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) e alle associazioni di categoria (sindacati esterni), oppure, in mancanza delle predette, le associazioni di categoria aderenti alle

---

<sup>27</sup> Legge n. 223/91 art. 24, comma 2.

<sup>28</sup> Per affermare che un licenziamento risulti essere collettivo è necessario che ci sia inizialmente l’intenzione di coinvolgere più di quindici lavoratori. Non è rilevante il fatto che in un momento successivo, nel corso della procedura, si trovino accordi tra le organizzazioni sindacali e i lavoratori stessi per cui al termine della procedura i lavoratori licenziati siano meno di cinque. Vedi: Circolare del Ministero del lavoro 2 maggio 1996, n. 62.

<sup>29</sup> Circolare del Ministero del lavoro 2 maggio 1996, n. 62.

confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Tale comunicazione deve sostanzialmente contenere tutte le informazioni utili “*affinché i rappresentanti dei lavoratori possano formulare proposte costruttive*”<sup>30</sup>: i motivi che determinano la situazione di eccedenza, i motivi tecnici, organizzativi e produttivi, per i quali si ritiene di non poter porre rimedio alla situazione di eccedenza, il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale abitualmente impiegato; i tempi di attuazione del programma di riduzione del personale e le eventuali misure programmate per fronteggiare la conseguenza sul piano sociale della attuazione del programma medesimo. Una copia della comunicazione e della ricevuta di versamento del cosiddetto “ticket licenziamento”, di cui al comma 3, deve essere inviata all’Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. A questa informativa, entro sette giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, si procede all’esame congiunto vero e proprio in cui devono essere esaminate le possibilità di evitare o quantomeno ridurre il numero dei licenziamenti cercando quindi di giungere ad un accordo entro quarantacinque giorni. Se in questa prima fase non si raggiunge un accordo il legislatore prevede un ulteriore tentativo a tutela dei lavoratori, questa volta dinanzi all’Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, da concludersi entro trenta giorni. Esaurita questa fase, con o senza accordo, il datore di lavoro può procedere all’intimazione dei recessi, nel rispetto del termine del preavviso, individuando i lavoratori da licenziare sulla base dei criteri di scelta stabiliti nell’accordo sindacale o, in mancanza, dei criteri legali.

---

<sup>30</sup> Direttiva del Consiglio dell’Unione europea 98/59/CEE art. 2, comma 3.

## CAPITOLO 2

### I CRITERI DI SCELTA

#### 2.1 L'individuazione dei lavoratori licenziandi

Come detto precedentemente, il datore di lavoro deve seguire una procedura di informazione e consultazione sindacale prima di poter intimare i licenziamenti. Data la comunicazione, entro sette giorni dal ricevimento della stessa, spetta alle rappresentanze sindacali il compito di attivarsi per procedere all'esame congiunto. In questa sede, le parti devono trattare in merito alle cause dell'eccedenza di personale e della possibilità di utilizzazione diversa di questo personale anche tramite contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro<sup>31</sup>. Tanto nella disciplina italiana quanto in quella comunitaria e, ancor prima, interconfederale appare evidente la spinta del legislatore affinché datore di lavoro e sindacati raggiungano l'accordo finalizzato all'obiettivo ultimo di evitare la riduzione di personale o, quantomeno, limitarne gli effetti sui lavoratori ricorrendo anche a misure sociali di accompagnamento<sup>32</sup>. Durante questa negoziazione tra impresa e parti sociali incombe in capo al datore di lavoro l'*onere a trattare secondo buona fede da intendersi quale "dovere di non rifiutare immotivatamente ragionevoli proposte che provengano dalla controparte sindacale o dalle autorità pubbliche"*<sup>33</sup>. La decisione dell'imprenditore di ridurre il personale, per trasformazione o riduzione o cessazione dell'attività d'impresa, appare quindi libera nell'*an* ma limitata nel *quomodo* essendo egli obbligato alla procedura di cui all'art. 4 che proceduralizza il potere di recesso. L'operazione imprenditoriale di ridimensionamento dell'organico si scompone in singoli licenziamenti giustificati dal rispetto dei criteri di scelta, legali o concordati, ma entro una sfera di soggetti delimitati dalla causale delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative poste a fondamento della scelta imprenditoriale<sup>34</sup>. Il controllo giudiziale è estraneo alla verifica dell'effettività e della ragionevolezza dei motivi che giustificano la scelta imprenditoriale di riduzione di personale (la riduzione di personale "ingiustificata" non è prevista dalla legge tra i motivi che annullano il singolo licenziamento). Di conseguenza, il lavoratore licenziato può far valere l'inesistenza del potere di recesso per

---

<sup>31</sup> Legge n. 223/91 art.4, comma 5.

<sup>32</sup> Gli accordi, siano essi conclusi in sede sindacale o in sede amministrativa, sono volti alla ricerca di misure alternative al licenziamento dei lavoratori individuati. In particolare, l'art.4, comma 11, l. n. 223/91, pone particolare accento all'ipotesi di demansionamento prevedendo che gli accordi sindacali <sup>32</sup> di riassorbimento dei lavoratori eccedenti possono "*stabilire anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte*". In tal senso, l'adibizione al lavoratore di mansioni inferiori è consentita allo scopo di salvaguardare il posto di lavoro. La legge, inoltre, in alternativa ai licenziamenti, all'art. 4, comma 5, l. n. 223/91, prevede espressamente anche la stipula di contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo (ex art. 19, l. 223/91).

<sup>33</sup> M. D'Antona, "Riduzioni di personale" e licenziamenti: la rivoluzione copernicana della l. 223/91", in Foro it., 1993, I, col. 2030.

<sup>34</sup> C. di Cassazione, Cass. civ. lav., 05 marzo 2014, sentenza n. 5195.

violazione delle regole procedurali, ovvero la lesione del diritto ad una scelta imparziale per violazione dei criteri legali o concordati con il sindacato<sup>35</sup>.

Il tema dei criteri di scelta, insieme alle questioni procedurali, rappresenta un ricco nodo giurisprudenziale e dottrinale, data la delicatezza di questa fase, volta alla selezione dei lavoratori da licenziare, e i problemi interpretativi della disposizione normativa.

L'art. 5 della l. n. 223/91, comma 1, prevede che l'individuazione dei lavoratori da licenziare *“deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero in mancanza di questi contratti nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro;*

- a) *carichi di famiglia;*
- b) *anzianità;*
- c) *esigenze tecnico produttive ed organizzative”.*

Una prima questione riguarda la platea di lavoratori da prendere in considerazione ai fini dell'applicazione dei criteri di scelta. L'art. 5 dispone nella prima parte che occorre tener conto delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, mentre, nella seconda parte le medesime esigenze tecnico-produttive ed organizzative sono indicate nei criteri da seguire nell'individuazione dei lavoratori. In giurisprudenza è assodato che il riferimento alle esigenze deve essere inteso come un elemento autonomo che delimita l'ambito di comparazione. Le esigenze di cui alla prima parte, infatti, *“rilevano indipendentemente dal criterio di scelta adottato ai sensi della seconda parte della stessa disposizione, come limite dell'ambito in cui detta scelta può essere operata”*<sup>36</sup>. Per quanto concerne l'ambito di comparazione, la Corte di Cassazione ha più volte affermato la regola generale per cui l'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire all'interno del *complesso aziendale*<sup>37</sup>, tuttavia, la platea di lavoratori può essere limitata ad un determinato reparto o settore o unità produttiva laddove ricorrano oggettive esigenze tecnico-produttive ed organizzative. Naturalmente, quest'ultime devono essere coerenti con quanto dichiarato nella comunicazione di cui all'art. 4, comma 3, l. n. 223/91 ed è onere dello stesso datore di lavoro provare il fatto che giustifica il più ristretto bacino nel quale è stata effettuata la scelta<sup>38</sup>. Il datore di lavoro, in tale comunicazione, deve indicare sia le ragioni che limitano i licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non

---

<sup>35</sup> Ibidem.

<sup>36</sup> Cass. 3 ottobre 2006, n. 21300. Sul punto vedi anche di recente: Cass. 12 giugno 2021, n. 12634; Cass. 11 luglio 2013, n. 17177.

<sup>37</sup> Cfr. Cass. civ., 22 febbraio 2019, n. 5373.

<sup>38</sup> Sin da Cass. civ. n. 8474 de 2005. V. di recente: Cass. civ. n. 22178 del 2018, Cass. civ. nn. 203, 4678 e 21476 del 2015, Cass. civ. n. 2429 e 22655 del 2012, Cass. civ. n. 9711 del 2011.

ritenga di ovviarvi con il trasferimento ad unità produttive vicine, cosicché le organizzazioni sindacali siano messe nelle condizioni di verificare l'effettiva necessità dei licenziamenti programmati<sup>39</sup>. La Corte ha ritenuto necessario che vada specificata l'infungibilità<sup>40</sup> delle mansioni svolte dai lavoratori appartenenti all'unità aziendale coinvolta nel licenziamento rispetto ai lavoratori delle altre dislocazioni, tenendo conto delle mansioni prevalentemente svolte, della professionalità e delle esperienze acquisite e maturate negli anni, anche per dimostrare l'assenza di profili discriminatori. Nel caso in cui nella comunicazione non siano specificate le ragioni per cui sopprimere detta unità produttiva, i licenziamenti intimati a lavoratori appartenenti ad un'articolazione aziendale ma fondati su ragioni tecnico-produttive ed organizzative del generico complesso aziendale sono *“illegittimi per violazione dell'obbligo di specifica indicazione delle oggettive esigenze aziendali”*<sup>41</sup>. Di conseguenza, qualora il criterio di scelta adottato nell'accordo sindacale sia unico, concernente ad esempio il prepensionamento, tale criterio sarà applicato a *“tutti i dipendenti dell'impresa a prescindere dal settore al quale gli stessi siano assegnati, restando perciò irrilevanti i settori aziendali di manifestazione della crisi cui il datore di lavoro ha fatto riferimento nella comunicazione di avvio della procedura”*<sup>42</sup>. Quanto statuito dalla Corte di Cassazione risulta essere in linea con quanto stabilito dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea in riferimento all'ambito di applicazione della Direttiva 98/59/CE. La Corte di giustizia dell'Unione Europea, infatti, ha affermato che una normativa nazionale che introduca come sola unità di riferimento l'impresa e non lo stabilimento<sup>43</sup> osta l'art. 1, comma 1, lett. a), della Direttiva 98/59/CE, qualora l'applicazione di tale criterio abbia la conseguenza di ostacolare la procedura

---

<sup>39</sup> Cfr. Cass. civ., 9 marzo 2015, n. 4678.

<sup>40</sup> V. di recente: Cass. civ., sez. lav., 10 settembre 2024, n. 24346; Cass. civ., sez. lav., 2 luglio 2024, n. 18093; Cass. civ., sez. lav., 3 luglio 2024, n. 18215; Cass. civ., sez. lav., 26 settembre 2023, n. 27414; Cass. civ., sez. lav., 18 luglio 2023, n. 20855; Cass. civ., sez. lav., 14 agosto 2023, n. 24622.

<sup>41</sup> Cass. civ., sez. lav., 27 gennaio 2022, n. 2390. V. anche: Cass. n. 12040 del 2021; Cass. n. 22178 del 2018; Cass. n. 4678 del 2015.

<sup>42</sup> Cass., 7 novembre 2016, n. 22543. V. anche Cass. n. 14170 del 2014; Cass. n. 19457 del 2015; Cass. n. 21374 del 2016; Cass. n. 31755 del 2018. V., ancora di recente: Cass. n. 19751 del 2023; Cass. n. 20855 del 2023.

<sup>43</sup> La nozione di “stabilimento” non è definita dalla Direttiva 98/59/CE, tuttavia, essa costituisce una nozione di diritto dell'Ue non può essere definita mediante un richiamo alle normative degli Stati membri. In tal senso, all'interno della sentenza Athinaiki Chartopoiia, C-270/05, la Corte di Giustizia Ue ha deliberato che ai sensi dell'applicazione dell'art. 1, n.1, lett. a), della Direttiva 98/59/CE rientra nella nozione di “stabilimento” *“un'unità di produzione a sé stante di una società, che dispone di attrezzature e di personale specializzato distinti, il cui funzionamento non è influenzato da quello delle altre unità ed è dotata di un direttore di produzione che assicura la corretta esecuzione del lavoro e il controllo del complesso del funzionamento degli impianti dell'unità, nonché la soluzione delle questioni tecniche”*. Inoltre, tenendo conto che lo scopo perseguito dalla direttiva riguarda gli effetti socioeconomici che i licenziamenti collettivi potrebbero provocare, *“l'entità in questione non deve necessariamente essere dotata di una qualsivoglia autonomia giuridica e neppure di un'autonomia economica, finanziaria, amministrativa o tecnologica per poter essere qualificata come «stabilimento». Non è neppure essenziale per la definizione della nozione di «stabilimento» il fatto che l'unità di cui trattasi disponga o meno di una direzione che può effettuare licenziamenti collettivi in maniera indipendente o che sussista una separazione geografica rispetto alle altre unità e agli altri impianti dell'impresa”*.



di informazione e consultazione prevista nella direttiva medesima, mentre, se si utilizzasse come unità di riferimento lo stabilimento, i licenziamenti in questione dovrebbero essere qualificati come “licenziamento collettivo” alla luce della stessa direttiva<sup>44</sup>. Inoltre, la sostituzione della nozione di “stabilimento” con quella di “impresa” può essere considerata favorevole ai lavoratori sola se tale elemento sia aggiuntivo e non comporti una riduzione di tutela dei lavoratori nel caso in cui, considerando la nozione di stabilimento, sia raggiunto il numero di licenziamenti tale da qualificarli come “collettivi”.

Dalla lettura dell’art. 5 della l. n. 223 del 1991 emerge chiaramente come il legislatore abbia dato rilievo, in via prioritaria, all’accordo sindacale che può essere concluso tra datore di lavoro e le organizzazioni sindacali destinatarie della comunicazione di apertura della procedura di cui all’art. 4. La contrattazione collettiva svolge la funzione di fonte primaria in materia di criteri di scelta, mentre, la fonte legale (carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive ed organizzative) sopraggiunge solamente in via sussidiaria in mancanza di accordi sindacali.

## **2.2 I criteri di scelta concordati**

Nel 1994 è stata sollevata una questione di legittimità costituzionale<sup>45</sup> per violazione degli artt. 3, 39 e 41 della Costituzione nei confronti dell’art. 5, comma 1, della l. n. 223 del 1991 nella parte in cui esso prevede che un accordo sindacale possa derogare ai criteri di scelta legali e, di riflesso, che tali criteri siano efficaci “erga omnes”. L’art. 41 della Costituzione tutela la libertà di iniziativa economica privata, tuttavia, la Corte ha precisato che chi stipula un contratto di lavoro subordinato accetta di essere inserito nell’organizzazione produttiva del datore di lavoro non assumendo quindi una propria iniziativa economica. In riferimento, invece, all’art. 39 della Costituzione, l’art. 5 è stato ritenuto lesivo del primo comma in quanto eccederebbe i limiti di competenza dell’autonomia collettiva attribuendo ai sindacati maggiormente rappresentativi il potere di derogare ai criteri legali e disporre dei diritti dei singoli e del quarto comma in quanto i contratti collettivi richiamati dalla norma conferirebbero efficacia anche ai lavoratori non aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. La Corte ha ritenuto infondata la questione di legittimità costituzionale poiché l’art. 5, comma 1, “*non prevede alcun potere sindacale di deroga a norme imperative di legge, bensì sostituisce alla determinazione unilaterale dei criteri di scelta, originariamente spettante all'imprenditore nell'esercizio del suo potere organizzativo, una determinazione concordata con i sindacati maggiormente rappresentativi*”, esplicitando che la sussidiarietà dei criteri legali è intesa a favorire una migliore gestione della procedura di messa in mobilità dei lavoratori così da adattare i criteri di scelta del personale in

---

<sup>44</sup> Corte di Giustizia UE, 13 maggio 2015, C-392/13.

<sup>45</sup> Corte costituzionale, 30 giugno 1994, n. 268.

esuberano al caso concreto di ristrutturazione aziendale. L'accordo sindacale di cui all'art. 5 non è valido, con conseguenze annullabilità del recesso intimato, quando è contrario a principi costituzionali o norme imperative di legge, ma non è questo il caso. Inoltre, ha puntualizzato che *“gli accordi sindacali che stabiliscono i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità non appartengono alla specie dei contratti collettivi normativi, i soli contemplati dall'art. 39 Cost., destinati a regolare i rapporti (individuali) di lavoro di una o più categorie professionali o di una o più singole imprese. Si tratta di un tipo diverso di contratto, la cui efficacia diretta - in termini di limiti e modalità di esercizio del potere di licenziamento finalizzato alla riorganizzazione del lavoro nell'impresa - si esplica esclusivamente nei confronti degli imprenditori stipulanti (o del singolo imprenditore nel caso di accordo aziendale). Il contratto collettivo, cui rinvia la norma in esame, incide sul singolo prestatore di lavoro indirettamente, attraverso l'atto di recesso del datore in quanto vincolato dalla legge al rispetto dei criteri di scelta concordati in sede sindacale”*. Per quanto interessa l'individuazione dei criteri di scelta, la Corte costituzionale ha chiarito che *“la determinazione pattizia dei criteri di scelta deve rispettare non solo il principio di non discriminazione [...], ma anche il principio di razionalità”* ed aggiunto che *“i criteri concordati devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità e devono essere coerenti col fine dell'istituto della mobilità dei lavoratori”*. I criteri di scelta devono essere *“basati su elementi oggettivi e verificabili, in modo da consentire la formazione di una graduatoria rigida e da essere controllabili in fase applicativa”*<sup>46</sup>, e non può sussistere un margine di discrezionalità in capo al datore *“tale da vanificare la trasparenza della procedura regolata dalla legge n. 223 del 1991”*<sup>47</sup>.

Si è molto discusso circa l'applicazione in via esclusiva di un unico criterio di scelta. In modo particolare, la contrattazione collettiva si è incentrata sull'utilizzo del criterio convenzionale della maggiore prossimità al pensionamento, ancorché difforme rispetto al criterio legale dell'anzianità di servizio che sembrerebbe invece salvaguardare i lavoratori più anziani. La Cassazione ha ritenuto legittimo il criterio convenzionale del pensionamento, che comporta il licenziamento di lavoratori che, pur avendo meno probabilità di essere ricollocati facilmente nel mercato del lavoro, subiscono un danno economico comparativamente minore potendo loro usufruire del trattamento pensionistico. Nel merito, anche la Corte costituzionale, pronunciata nella sentenza sopra indicata<sup>48</sup>, ha rilevato che *“a svalutazione del privilegio tradizionale dell'anzianità di servizio, nei confronti dei lavoratori prossimi al raggiungimento dei requisiti di età e di contribuzione per fruire di un trattamento di quiescenza, può essere giustificata in una situazione*

---

<sup>46</sup> V. di recente: Cass. n. 10119 del 2022; Cass. n. 33623 del 2022.

<sup>47</sup> Cass. n. 1938 del 2011; Cass. n. 9866 del 2007; Cass. n. 21541 del 2006; Cass. n. 12781 del 2003.

<sup>48</sup> Corte costituzionale, 30 giugno 1994, n. 268.

*del mercato del lavoro tale da escludere per i lavoratori più giovani la possibilità di trovare a breve termine un altro posto di lavoro*". La possibilità di applicare il criterio di prossimità al licenziamento, quale criterio unico, a tutti i dipendenti è strettamente connessa alla lettera di avvio della procedura di licenziamento collettivo,; considerato che in quest'ultima vi è "l'ambito di applicazione" definito dal datore di lavoro, l'adozione di tale criterio deve risultare coerente con le motivazioni del licenziamento e l'obiettivo di ridurre al minimo dell'impatto sociale. In attuazione della Direttiva comunitaria 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, il d. lgs. n. 216 del 2003 ha stabilito il divieto di discriminare al momento dell'assunzione e durante la vigenza del contratto di lavoro in base: alla religione professata, alle convinzioni personali, alla presenza di un handicap, all'età, all'orientamento sessuale. Alla luce del presente decreto, si era dubitato circa la discriminatorietà del criterio di scelta che permette di selezionare i dipendenti in base all'età anagrafica. Il legislatore italiano, nel 2008, è intervenuto introducendo il comma 4-bis all'art. 3, d. lgs. 216/2008, che fa *"salve le disposizioni che prevedono trattamenti differenziati in ragione dell'età dei lavoratori e in particolare quelle che disciplinano: [...] la definizione di condizioni speciali [...] di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento"*, legittimando così le disparità di trattamento relative all'applicazione del criterio della prossimità al pensionamento. La discriminatorietà di quest'ultimo è stata, infine, esclusa dalla giurisprudenza anche per quanto riguarda il profilo della discriminazione indiretta di genere, in considerazione dei più bassi limiti di età richiesti per il pensionamento delle donne. La posizione di quest'ultime, infatti, deve essere *"riguardata in relazione a quella delle altre donne e degli altri uomini che non possono accedere alla pensione"*<sup>49</sup>.

### **2.3 I criteri di scelta legali**

In mancanza di accordo sindacale sui criteri di scelta, ai sensi dell'art. 5, comma 1 della l. n. 223/91, devono essere applicati, in via suppletiva, i tre criteri previsti dalla legge: carichi di famiglia, anzianità ed esigenze tecnico-produttive ed organizzative. Come precisato dall'articolo, essi operano "in concorso tra loro", il che sta a significare che devono essere presi in considerazione complessivamente per formare la graduatoria dei lavoratori licenziandi. Il datore di lavoro può liberamente dare importanza ad un criterio piuttosto che ad un altro, l'ordine in cui sono elencati non rappresenta una gerarchia, ma resta ferma la loro applicazione congiunta ovvero la loro valutazione globale<sup>50</sup>. Per consolidato orientamento di legittimità<sup>51</sup>, dalla comparazione dei tre criteri può derivare la prevalenza di uno di questi (generalmente quello delle esigenze

---

<sup>49</sup> Cass., 10 novembre 2015, n.22914. V. anche: Cass. n. 17113 del 2015; Cass. n. 5965 del 2013.

<sup>50</sup> V. Cangemi, "I criteri di scelta nei licenziamenti collettivi. È tutto un equilibrio sopra la trasparenza", in Foroplus.

<sup>51</sup> cfr. Cass. nn. 5234/2016, 21864/2015, 17556/2004, 11886/2006, 1201/2000

tecnico-produttive e organizzative è più compatibile alle finalità perseguite attraverso la riduzione di personale), tuttavia, la scelta deve trovare ragione in fattori obiettivi, la cui esistenza dev'essere provata dal datore di lavoro.

Una volta individuato l'ambito aziendale di riferimento, occorre porre alla luce alcune problematiche inerenti la definizione dei criteri legali, questi suddivisibili nei "criteri sociali", ossia carichi di famiglia e anzianità, e il criterio delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Relativamente al criterio dei carichi di famiglia, in dottrina si discuteva se tale criterio dovesse essere letto in senso estensivo, con riguardo alla semplice verifica del numero di persone a carico del lavoratore dal punto di vista fiscale, oppure in senso estensivo quale riguardo alla situazione economica effettiva dei singoli lavoratori e delle loro famiglie. La più recente giurisprudenza di legittimità, muovendosi dalla necessità di tutelare maggiormente i lavoratori più onerati, ha richiamato l'eccezione più ampia della "situazione economica" in cui versa il nucleo familiare stabilendo che la valutazione dei carichi di famiglia *"deve avere riguardo al fabbisogno economico determinato dalla situazione familiare e quindi alle persone effettivamente a carico del lavoratore, come comunicate al datore di lavoro, e non solo alla situazione che determina il diritto alla fruizione degli assegni familiari, che può quindi risultare riduttiva"*<sup>52</sup>.

L'altro criterio sociale indicato dall'art. 5 è quello dell'anzianità; a tal proposito si sono registrate incertezze definitorie poiché alcuni lo ritengono riferito all'anzianità di servizio ed altri all'anzianità anagrafica. Secondo una parte della dottrina rileva la professionalità dei lavoratori da licenziare e la loro fedeltà all'azienda, in senso opposto, l'altra parte della dottrina attribuisce alla definizione legislativa un valore sociale di tutela dei lavoratori anziani in considerazione della loro maggiore difficoltà di reperire una nuova collocazione. L'opinione maggioritaria privilegia il riferimento all'anzianità di servizio ed esclude che l'eventuale riferimento all'età anagrafica possa essere letto nel senso di favorire un ringiovanimento generazionale del personale, considerato che tale criterio è previsto in funzione della conservazione e non della perdita del posto di lavoro<sup>53</sup>.

Per quanto concerne l'ultimo criterio, quello delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative, esso viene richiamato due volte all'interno dell'art.5, la prima per individuare l'ambito di selezione dei lavoratori da licenziare e la seconda, nella lettera c) dello stesso primo comma, per indicare uno dei criteri da seguire per la scelta dei lavoratori da licenziare. Il criterio delle esigenze tecnico-produttive e organizzative permette al datore di lavoro di calibrare ulteriormente le

---

<sup>52</sup> C. di Cassazione, 26 aprile 2021, n. 10996.

<sup>53</sup> M. D'Antona, "Commento all'art. 5 della legge", in NLCC, 1994, 933.

ragioni, anche economiche, della riduzione di personale all'interesse dell'impresa<sup>54</sup>. Infatti, mentre, i criteri dei carichi di famiglia e dell'anzianità possono essere applicati in modo uniforme per tutti i lavoratori, il criterio delle esigenze tecnico-produttive e organizzative può essere applicato anche ad una singola unità, *“purché la predeterminazione del limitato campo di selezione sia giustificata dalle suddette esigenze tecnico-produttive ed organizzative che hanno dato luogo alla riduzione del personale”*<sup>55</sup>. Dette esigenze sono escluse se i lavoratori sono *“idonei – per acquisite esperienze e per pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda – ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti o sedi”*<sup>56</sup>. La Corte di Cassazione ha più volte affermato che il criterio o i criteri prescelti devono essere oggettivi, così da consentire il formarsi di una graduatoria rigida, e verificabili dal controllo giudiziario, al fine di garantire la trasparenza della procedura e di evitare che la scelta del datore di lavoro nasconda il licenziamento di lavoratori a lui sgraditi<sup>57</sup>. La Cassazione, ancora, ha ammesso che il criterio delle esigenze tecnico-produttive e organizzative possa consentire di formare graduatorie anche trasversali tra i vari settori, in considerazione delle professionalità fungibili, ma il medesimo parametro non può essere poi invocato nuovamente, in relazione alle singole graduatorie, nello specifico attraverso l'utilizzo di sottocriteri variabili fra una graduatoria e l'altra (come il titolo di studio e la coerenza del profilo professionale post ristrutturazione), perché la selezione dei lavoratori da licenziare verrebbe effettuata senza il rispetto dei criteri di oggettività e trasparenza<sup>58</sup>. La dottrina si è interrogata relativamente alla possibilità del datore di lavoro di valorizzare gli elementi inerenti alla persona del lavoratore nell'ambito delle esigenze tecnico-produttive e organizzative<sup>59</sup>. È chiaro che, in ultimo, la valutazione concreta dell'oggettività del criterio di scelta e dell'ampiezza della possibilità del datore di lavoro di valorizzare gli elementi inerenti alla persona del lavoratore spetta al giudice del merito<sup>60</sup>; tuttavia, sembrerebbero illegittime selezioni attinenti al rendimento, alla tendenza all'assenteismo, alla disponibilità a prestare lavoro straordinario e alle pregresse infrazioni disciplinari del lavoratore<sup>61</sup>, mentre, si sono registrate maggiori aperture per quei profili sì inerenti alla sfera personale ma suscettibili di un successivo controllo oggettivo. Secondo quest'apertura, quindi, risulterebbe

---

<sup>54</sup> G. Centamore, “I criteri di scelta, tra incertezze passate, presenti e future”, Giappichelli Editore – Torino, 2018, pag. 114.

<sup>55</sup> C. di Cassazione, 3 luglio 2024, n. 18215.

<sup>56</sup> C. di Cassazione, 5 ottobre 2020, n. 21306.

<sup>57</sup> C. di Cassazione, 15 novembre 2022, n. 33623. Cfr. anche: Cass. n. 23275 del 2007.

<sup>58</sup> C. di Cassazione, 26 settembre 2018, n. 23041. Cfr.: C. di Cassazione, 5 giugno 2024, n. 15712.

<sup>59</sup> A. Ripèpi, “Due recenti pronunce della Cassazione fanno il punto sui criteri di scelta dei lavoratori da assoggettare alle procedure di licenziamento collettivo: un viaggio tra dottrina e giurisprudenza”, Ed. Pacini Giuridica, 6 agosto 2024.

<sup>60</sup> C. di Cassazione, 15 novembre 2022, n. 33623.

<sup>61</sup> G. Centenore, “I criteri di scelta, tra incertezze passate, presenti e future”, in “Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro”, Giappichelli Editore – Torino, 1-2018, pag. 115.

legittimo per l'impresa distinguere i lavoratori in base alla disponibilità a prestare servizi anche in settori diversi da quelli abituali, tenendo conto che ad alcuni dipendenti addetti alle prestazioni lavorative in località prossime alla loro residenza non viene corrisposta l'indennità chilometrica e di trasferta, in una visione di contenimento dei costi<sup>62</sup>.

#### **Par. 2.4 La tutela delle categorie protette e la manodopera femminile**

Le lavoratrici e i lavoratori, sia dipendenti che autonomi, sia del settore pubblico che privato, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione diretta o indiretta che sia fondata su motivi vietati dalla legge (genere, razza o orine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale, adesione ad associazioni sindacali, svolgimento di attività sindacali, partecipazione a scioperi). La discriminazione diretta si verifica quando, in ragione di uno specifico criterio, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; mentre, la discriminazione indiretta sussiste quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono determinare una posizione di particolare svantaggio alcune categorie di persone rispetto ad altre. Le discriminazioni sono vietate in fase di accesso all'occupazione e al lavoro, all'orientamento e alla formazione professionale, ma anche durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento. Con riguardo alle donne e ai disabili, il legislatore, anche nella l. n. 223 del 1991, ha ritenuto opportuno porre delle tutele a capo di queste due categorie, spesso discriminate.

Con riguardo alle categorie protette, l'art. 5, comma secondo, l. n. 223/91, dispone che *“nell'operare la scelta dei lavoratori da licenziare l'impresa è tenuta al rispetto dell'articolo 9 ultimo comma, del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, della legge 25 marzo 1983, n. 79”*. L'abrogato l'art. 9, ultimo comma del d. l. 17/1983, deve oggi intendersi riferito all'art. 10, quarto comma, della Legge n. 68 del 1999, concernente le norme per il diritto al lavoro dei disabili e avente la finalità di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro. L'art. 10, comma 4, l. n. 68/99, recita che: *“Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3<sup>63</sup> della presente legge”*. La norma vuole

---

<sup>62</sup> C. di Cassazione, 1 settembre 2004, n. 17556.

<sup>63</sup> Art. 3, comma 1, l. n. 68/99: “I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura: a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti”.

evitare che il datore di lavoro, nel quadro di una procedura di riduzione di personale o di giustificato motivo oggettivo, possa superare i limiti imposti dalla legge legati alla percentuale di personale appartenente alle categorie protette nella sua azienda<sup>64</sup>. Il lavoratore disabile, quindi, può essere licenziato solo ai sensi dell'art. 10, comma 3, l. n. 68/99, nel caso in cui l'aggravamento delle sue condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione lavorativa comportino un'apposita Commissione medica ad accertare l'impossibilità di reinserimento del lavoratore all'interno dell'azienda.

In riferimento alla manodopera femminile, l'art. 5, comma secondo, afferma 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”*. Si tratta del divieto di discriminazione indiretta, secondo cui i dipendenti da licenziare devono essere scelti in modo tale da non compromettere l'equilibrio proporzionale della quota di occupazione femminile sul totale dei lavoratori. Il confronto da operare in relazione al personale da licenziare va circoscritto all'ambito delle “mansioni prese in considerazione”, oggetto di riduzione di personale, così da assicurare la permanenza della proporzionalità della quota di occupazione femminile sul totale degli occupati. La Cassazione<sup>65</sup>, infine, ha precisato che non è necessario comparare il numero di lavoratori dei due sessi prima e dopo il licenziamento, bensì è sufficiente la verifica percentuale di donne lavoratrici e, quindi, licenziare un numero di dipendenti nel cui ambito la componente femminile non deve essere superiore alla percentuale determinata precedentemente.

---

<sup>64</sup> C. di Cassazione, 15 ottobre 2019, n. 26029.

<sup>65</sup> C. di Cassazione, 24 maggio 2019, n. 14254.

## CAPITOLO 3

### LE CONSEGUENZE SANZIONATORIE SULLA VIOLAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA

#### **Par. 3.1. La Riforma Fornero e il Jobs act: l'alleggerimento di tutele in caso di licenziamento illegittimo**

L'art. 5, comma 3, l. n. 223/91 configura tre possibili vizi del licenziamento collettivo: l'inosservanza della forma scritta, la violazione della procedura sindacale e amministrativa di cui all'art. 4 e la violazione dei criteri di scelta di cui allo stesso art. 5, primo comma. Prima delle modifiche introdotte dalla Legge n. 92 del 2012, cosiddetta "Riforma Fornero", la l. n. 223 del 1991 prevedeva, sia per le violazioni formali e procedurali, sia per le violazioni dei criteri di scelta, un unico regime sanzionatorio costituito nell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (Legge 20 maggio 1970, n. 300). Secondo l'art. 18 originario, il datore di lavoro, a seguito della sentenza che dichiarava inefficace il licenziamento, era obbligato a reintegrare il lavoratore illegittimamente licenziato sul posto di lavoro e a pagargli una somma corrispondente a quanto avrebbe dovuto percepire dal giorno del licenziamento a quello del reintegro e, comunque, non inferiore a cinque mensilità. La Legge Fornero, emanata con l'obiettivo di "realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione", oltre ad essere intervenuta sulle forme di contratti flessibili, sul sistema degli ammortizzatori sociali, sul rafforzamento delle politiche attive del lavoro, sugli incentivi per accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ha profondamente modificato l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Inerentemente al campo di applicazione, la riforma non introduce cambiamenti, l'art. 18, comma 8, prevede che *"Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti"*.

In relazione alle organizzazioni di tendenza, l'art. 18 Stat. Lav., sia nella versione precedente che in quella novellata, esclude dall'attuazione della disciplina sanzionatoria le organizzazioni di



tendenza. Per espressa previsione normativa, di cui all'art. 24, co. 1-ter e 1-quater, l. n. 223/9, il recesso intimato da tali datori di lavoro<sup>66</sup> è assoggettato alle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604.

La vera novità introdotta dalla Legge Fornero riguarda il regime differenziato di tutele, di diversa intensità a seconda della gravità del vizio, da applicarsi ai licenziamenti intimati dal 18 luglio 2012.

Il primo vizio regolamentato dall'art. 5, co. 3, l. n. 223/91, è quello relativo alla mancanza della forma scritta, per il quale si applica la “tutela reale piena” o “forte” di cui il primo comma dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori. La tutela reintegratoria piena si applica indipendentemente dal numero di lavoratori, diversamente dal “vecchio” art. 18 che si applicava ai soli datori di lavoro che occupassero più di quindici dipendenti. Nel caso in questione il giudice dichiara la nullità del licenziamento e ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Se entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro il lavoratore non abbia ripreso il servizio, il rapporto si intende risolto. In sostituzione della reintegrazione, sempre entro trenta giorni dalla comunicazione di deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere il servizio (se l'invito è precedente al deposito della sentenza), il lavoratore può chiedere un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto<sup>67</sup>, la cui richiesta comporta la risoluzione del rapporto e non è assoggettata a contribuzione previdenziale. Il giudice, inoltre, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno corrispondente alle retribuzioni non percepite dal giorno del licenziamento a quello della reintegra e, comunque, non inferiore a cinque mensilità. Per detto periodo, l'imprenditore è tenuto a versare i contributi previdenziali e assistenziali, ma può dedurre gli importi eventualmente percepiti dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività.

Il secondo vizio di cui all'art. 5, co. 3, l. n. 223/91, è costituito dalla violazione dei criteri di scelta, a cui si applica la sanzione prevista dal quarto comma dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori cosiddetta “tutela reale debole”. Il questo caso, rimane intoccata la reintegrazione nel posto di lavoro, ma vengono ridimensionate le conseguenze risarcitorie dovute al lavoratore e ristretti gli oneri a capo del datore di lavoro. Egli deve corrispondere al lavoratore un'indennità commisurata alle retribuzioni perse dal momento del licenziamento al giorno della reintegra, ma limitata fino ad un massimo di 12 mensilità, senza un tetto minimo. Inoltre, il datore di lavoro può dedurre non solo quanto il lavoratore ha percepito, durante il periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, ma anche quanto avrebbe potuto percepire attivandosi diligentemente alla

---

<sup>66</sup> S'intendono i datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto (art. 24, co. 1-ter, l. n. 223/91).

<sup>67</sup> La “retribuzione globale di fatto” corrisponde a “quella che il lavoratore avrebbe ricevuto se avesse lavorato, con esclusione dei compensi eventuali, di cui non sia certa la percezione, di quelli legati a particolari modalità di svolgimento della prestazione stessa ed aventi carattere occasionale o eccezionale” (Cass n. 8040 dell'11 marzo 2022).

ricerca di un nuovo lavoro. Il datore di lavoro è, poi, condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento a quello della reintegra, per un importo pari allo scarto tra la contribuzione che avrebbe maturato in assenza del licenziamento illegittimo e quella accreditata in ragioni dello svolgimento di altre attività lavorative (qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, i relativi costi del diverso ufficio di gestione sono addebitati al lavoratore). Anche in quest'ipotesi, il lavoratore ha l'opportunità di chiedere un'indennità di quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto anziché la reintegra. In caso di reintegrazione per violazione dei criteri di scelta, l'art. 17, l. n. 223/91, precisa che il lavoratore illegittimamente licenziato può essere sostituito da un altro lavoratore, senza l'obbligo di esperire una nuova procedura sindacale-amministrativa, ma comunicandolo preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali.

Il terzo caso è rinvenuto nell'ipotesi in cui il licenziamento sia stato intimato al termine di una procedura affetta da vizi, più precisamente, in violazione della procedura di cui al dodicesimo comma dell'art. 4 della legge n. 223/91. La tutela prevista è la "tutela indennitaria forte", prevista al terzo periodo del settimo comma dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Il giudice punisce il datore di lavoro al versamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva variabile da un minimo di dodici ad un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il giudice nella quantificazione dell'indennità deve tener conto, con obbligo di specifica motivazione: dell'anzianità del dipendente, del numero di dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica e del comportamento e delle condizioni delle parti. In questo caso, il licenziamento, per quanto illegittimo, estingue il rapporto di lavoro ma il legislatore non prevede un'alternativa alla tutela indennitaria.

Questa disciplina sanzionatoria è stata arricchita dalla Legge Fornero con un'altra previsione, ossia che i vizi della comunicazione di avvio delle procedure sindacali possono essere sanati nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo. Tale disposizione, contenuta nell'art. 4, co. 12, l. n. 223/91, si applica unicamente ai licenziamenti effettuati dopo l'entrata in vigore della Legge Fornero<sup>68</sup>. Sembra da escludersi che l'accordo possa avere automaticamente e implicitamente l'efficacia di sanare i vizi di comunicazione, sia per l'utilizzo dello stesso art. 4, co. 12, l. n. 223/91, della locuzione "possono", sia perché tale visione negherebbe la possibilità di impugnare i licenziamenti per vizi procedurali delle comunicazioni in caso di procedura ultimata con un accordo di mobilità<sup>69</sup>. L'accordo in

---

<sup>68</sup> È quanto stabilito dalla Corte di Cassazione, con sentenza n. 3045 del 6 febbraio 2017, che ha ritenuto infondata la tesi per cui l'art. 1, comma 45 della l. 92/2012, in relazione all'art. 4, comma 12, l. 223/91, ha carattere interpretativo e, quindi retroattivo.

<sup>69</sup> In tal senso: A. Vallebona, "La Riforma del lavoro 2012", Ed. Giappichelli, 2012, pag. 66; P. Lambertucci, "La disciplina dei licenziamenti collettivi nella legge 28 giugno 2012, n. 92, in materia di riforma del lavoro: prime riflessioni", ADL, 2013, II, 250.

questione, perché la comunicazione sia completa, deve contenere non solo il riferimento alla volontà delle parti di sanare i vizi formali ma anche le relative integrazioni.

Il termine *Jobs act* indica la riforma del diritto del lavoro in Italia, voluta dal Governo Renzi, volta a flessibilizzare il mercato del lavoro. In attuazione della Legge delega n. 183 del 2014, il Decreto legislativo n. 25 del 2015, intitolato “*Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti*”, introduce una nuova disciplina sanzionatoria per i licenziamenti illegittimi, individuali e collettivi, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato successivamente alla sua entrata in vigore, “*escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione 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*<sup>70</sup>”. Il cosiddetto contratto a tutele crescenti non costituisce una nuova tipologia contrattuale vera e propria, bensì il legislatore ha inteso visualizzare il normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con nuovi regimi sanzionatori. In riferimento al campo di applicazione, il d. lgs. 25/2015 copre i licenziamenti, intimati a lavoratori<sup>71</sup> assunti a partire dal 7 marzo 2015, compresi quelli il cui contratto a tempo determinato o di apprendistato sia stato convertito in contratto a tempo indeterminato successivamente a tale data. Nel caso in cui, per effetto di nuove assunzioni a tempo indeterminato, il datore di lavoro integri il requisito dimensionale di cui all’art. 18, commi 8 e 9, dello Statuto dei Lavoratori, anche ai lavoratori licenziati assunti prima del 7 marzo 2015 trova applicazione la disciplina di cui all’art. 10 d. lgs. n. 23/2015. La ratio di tale disposizione è quella di incentivare le assunzioni a tempo indeterminato, nell’ottica di perseguire lo scopo dichiarato dal legislatore di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, evitandosi l’applicazione del regime sanzionatorio più gravoso di cui all’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

In materia di licenziamenti collettivi, il nuovo regime prevede nel solo caso di licenziamento intimato senza l’osservanza della forma scritta la tutela reintegratoria piena, corrispondente a quella prevista dall’art. 18, primo comma, dello Statuto dei Lavoratori. Ai sensi dell’art. 2, d. lgs. n. 23/2015, il giudice ordina la reintegrazione del lavoratore, il quale, in alternativa, può chiedere

---

V. anche, di recente: C. di Cass., 3 luglio 2024, n. 18215. La Cassazione ha smentito la tesi per cui l’efficacia sanante dell’accordo sindacale è effetto automatico, sottolineando che tale effetto è eventuale e si produce solo quando, interpretando il testo negoziale, emerge che le parti abbiano inteso sanare i vizi della comunicazione.

<sup>70</sup> Art. 1, co. 7, l. d. n. 183/2014.

<sup>71</sup> L’art. 1 della l. 23/2015 si riferisce ai lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati, o quadri. Nella disciplina di cui alla l. 23/2015 è mancato il riferimento espresso alla categoria dei dirigenti, ai quali si applica la disciplina sanzionatoria di cui all’art. 24 l. n. 223/91.

al datore di lavoro il pagamento di un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. La richiesta dell'indennità comporta la risoluzione del rapporto e non è assoggettata a contribuzione previdenziale. Resta fermo il diritto al risarcimento del danno, commisurato all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto<sup>72</sup>, in relazione al periodo intercorso tra il giorno del licenziamento e il giorno della reintegra, dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altre attività durante quel periodo.

Se la Riforma Fornero aveva mantenuto la tutela reintegratoria anche in caso di violazione dei criteri di scelta<sup>73</sup>, la disciplina del contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti riconduce a tale fattispecie la sola tutela economica. Pertanto, sia nel caso di violazione delle regole procedurali, che in quello di violazione dei criteri di scelta di cui agli artt. 4 e 5 della l. n. 223/91, ai sensi dell'art. 3 della l. n. 23/2015, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro 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 sei e non superiore a trentasei mesi.

In ultimo, è utile ricordare che conformemente all'art. 3, comma 3, legge n. 223 del 1991, modificato dall'art. 1, comma 46, Legge Fornero, ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'art. 6 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, ossia i termini e le modalità previsti per i licenziamenti individuali. Secondo suddetta norma, *“il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione del giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti*

---

<sup>72</sup> Ai sensi dell'art. 2120 c.c., il TFR comprende tutte le somme, compreso anche l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale con esclusione di quanto viene erogato a titolo di rimborso spese, salvo una diversa previsione dei contratti collettivi. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

<sup>73</sup> In tal senso, la recente Corte di Cassazione, nella sentenza n. 2131 del 24 gennaio 2023, ha affermato che l'annullamento per violazione dei criteri di scelta può essere domandato soltanto dai lavoratori che abbiano in concreto subito un pregiudizio per effetto della violazione, perché avente rilievo determinante rispetto alla collocazione in mobilità degli stessi.

*formatasi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo".*

### **Par. 3.2 Tutela indennitaria in caso di violazione dei criteri di scelta: le pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione europea e della Corte Costituzionale**

La significativa differenza di regime in ragione della data di instaurazione del rapporto di lavoro, tra i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 e i lavoratori già in forza prima del 7 marzo 2015, ha dato origine a dubbi di legittimità costituzionale. Sia il Tribunale di Milano che la Corte di Appello di Napoli, nel 2019, hanno rimesso innanzi alla Corte di Giustizia e alla Corte Costituzionale la questione pregiudizievole delle sanzioni nell'ipotesi di violazione dei criteri di scelta nel quadro del licenziamento collettivo.

Nella controversia sottoposta al giudice di Milano, in giudizio di opposizione, una lavoratrice, assunta con contratto a termine in data 14 gennaio 2013, poi convertito a tempo indeterminato dopo la data del 7 marzo 2015, lamentava la violazione dei criteri di scelta e ribadiva il diritto alle reintegrazioni essendo stata l'unica di 350 dipendenti interessati nella medesima misura di licenziamento collettivo a non essere reintegrata nel posto di lavoro in ragione della data di stabilizzazione del rapporto di lavoro (avvenuta dopo il 7 marzo 2015). La lavoratrice evidenziava il possibile conflitto con i principi e le norme di diritto comunitario e i profili di criticità costituzionale derivanti dal diverso trattamento riservatole rispetto ai colleghi. La disciplina italiana prevede, infatti, che ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 si applichi l'art. 18 Stat. Lav., mentre, ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 la disciplina del contratto a tutele crescenti che, in caso di licenziamento intimato in violazione dei criteri di scelta, prevede una mera tutela indennitaria. In questo contesto, il giudice milanese, visto l'art. 19, paragrafo 3, lett. b), del Trattato sull'Unione europea, l'art. 267 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea e l'art. 295 c.p.c, chiedeva alla Corte di Giustizia:

*1) "Se i principi di parità di trattamento e di non discriminazione contenuti nella clausola 4 della direttiva 99/70/CE sulle condizioni di impiego ostino alle previsioni normative dell'art. 1, secondo comma e dell'art. 10 del D.lgs 23/15 che, con riferimento ai licenziamenti collettivi illegittimi per violazione dei criteri di scelta, contengono un duplice regime differenziato di tutela in forza del quale viene assicurata nella medesima procedura una tutela adeguata, effettiva e dissuasiva ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato costituiti in data antecedente al 7 marzo 2015, per i quali sono previsti i rimedi della reintegrazione ed il pagamento dei contributi a carico del datore di lavoro e introduce, viceversa, una tutela*

*meramente indennitaria nell'ambito di un limite minimo ed un limite massimo di minore effettività ed inferiore capacità dissuasiva per i rapporti di lavoro a tempo determinato aventi una pari anzianità lavorativa, in quanto costituiti precedentemente a tale data, ma convertiti a tempo indeterminato successivamente al 7 marzo 2015”;*

- 2) *“Se le previsioni contenute negli artt. 20 e 30 della Carta dei diritti e nella direttiva 98/59/CE ostino ad una disposizione normativa come quella di cui all’art. 10 del d.lgs 23/15 che introduce per i soli lavoratori assunti (ovvero con rapporto a termine trasformato) a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015, una disposizione secondo cui, in caso di licenziamenti collettivi illegittimi per violazione dei criteri di scelta, diversamente dagli altri analoghi rapporti di lavoro costituiti in precedenza e coinvolti nella medesima procedura, la reintegrazione nel posto di lavoro e che introduce, viceversa, un concorrente sistema di tutela meramente indennitario, inadeguato a ristorare le conseguenze economiche derivanti dalla perdita del posto di lavoro e deteriore rispetto all’altro modello coesistente, applicato ad altri lavoratori i cui rapporti hanno le medesime caratteristiche con la sola eccezione della data di conversione o costituzione”.*

Nonostante l’ampia motivazione dell’ordinanza, non veniva espressamente esaminato il tema della doppia pregiudizialità<sup>74</sup>.

La stessa questione di compatibilità con la normativa europea, come anticipato, è stata presentata anche dalla Corte di Appello di Napoli che, diversamente dal Tribunale di Milano, ha sollevato la questione anche innanzi alla Corte Costituzionale. Dopo l’ordinanza del 4 giugno 2020 in C-32/20, in cui la Corte di Giustizia si è dichiarata incompetente a rispondere alle questioni sollevate dalla Corte di Appello di Napoli, la Corte di Giustizia si è espressa sulla domanda pregiudiziale proposta dal Tribunale di Milano nella sentenza del 17 marzo 2021 in C-652/19.

Sulla seconda questione, che ha affrontato per prima, la Corte di Giustizia ha analizzato l’applicabilità della direttiva 98/59 alla luce degli articoli 20 e 30 della Carta di Nizza che sanciscono, rispettivamente, l’uguaglianza di tutte le persone davanti alla legge e il diritto di ogni lavoratore alla tutela contro il licenziamento ingiustificato conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali. La Corte ha affermato che tale direttiva nulla impone sulle conseguenze sanzionatorie in caso di licenziamento collettivo con violazione dei criteri di scelta, ma si limita soltanto a disciplinare la procedura a protezione dei lavoratori nel corso del licenziamento collettivo (procedura che prevede che i licenziamenti collettivi debbano essere preceduti da una consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dall’informazione dell’autorità pubblica). Pertanto, *“le modalità della tutela che deve essere accordata a un lavoratore che è*

---

<sup>74</sup> R. Cosio, “Le ordinanze di Milano e Napoli sul jobs act. Il problema della doppia pregiudizialità”, in Lavoro Diritti Europa, 23 Marzo 2020 (estratto), pag. 3.

*stato oggetto di un licenziamento collettivo illegittimo, a seguito di una violazione dei criteri su cui il datore di lavoro deve basarsi per determinare i lavoratori da licenziare, sono manifestamente prive di collegamento con gli obblighi di notifica e di consultazione risultanti dalla direttiva 98/59. Né tali modalità né detti criteri di scelta rientrano nell'ambito di applicazione di tale direttiva. Essi rimangono, di conseguenza, di competenza degli Stati membri*<sup>75</sup>. In aggiunta, la Corte ha specificato che l'art. 6 della direttiva 98/59, che lascia liberi gli Stati membri di scegliere le procedure amministrative e/o giurisdizionali per far rispettare gli obblighi previsti dalla direttiva, si applica solo ai procedimenti diretti a far rispettare gli obblighi previsti da tale direttiva. Di conseguenza, la violazione dei criteri stabiliti dalla normativa nazionale sui quali il datore di lavoro si deve basare non riguarda la violazione di un obbligo fissato dalla direttiva, bensì un obbligo degli stessi Stati membri.

Sulla prima questione, la Corte ha affermato che *“la clausola 4 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che estende un nuovo regime di tutela dei lavoratori a tempo indeterminato in caso di licenziamento collettivo illegittimo ai lavoratori il cui contratto a tempo determinato, stipulato prima della data di entrata in vigore di tale normativa, è convertito in contratto a tempo indeterminato dopo tale data”*<sup>76</sup>. Il regime differenziato di cui al Jobs act non può, quindi, tradursi in una violazione del principio di non discriminazione poiché la differenza di trattamento trova giustificazione nelle “ragioni oggettive” di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro, che richiede che a fondamento della differenza di trattamento sussistano elementi precisi e concreti. Secondo una costante giurisprudenza della Corte, detti elementi possono concretarsi nel “perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro” che, nel caso del Governo italiano, sarebbe rinvenibile nella volontà del legislatore di incentivare i datori di lavoro ad assumere lavoratori a tempo indeterminato e quindi rafforzare la stabilità dell'impiego. Infine, la Corte di Giustizia sottolinea che il solo competente a interpretare il diritto nazionale e valutare i fatti è il giudice nazionale.

Con due ordinanze del 18 settembre 2019, la Corte di Appello di Napoli solleva in contemporanea il tema della violazione dei criteri di scelta sia alla Corte Costituzionale che alla Corte di Giustizia dell'Unione europea. In virtù del fatto che le due questioni sono state sollevate simultaneamente davanti alla Corte Costituzionale italiana e alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, è sorto il problema della “doppia pregiudizialità” dal momento che si doveva individuare quale delle due questioni pregiudiziali dovesse essere affrontata per prima. Secondo la giurisprudenza costituzionale recente, in casi come questi, dovrebbe prevalere l'Intervento della Corte Costituzionale nazionale per garantire che i diritti sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali

---

<sup>75</sup> Corte di Giustizia UE, Sezione seconda, 17 marzo 2021, C-652/19.

<sup>76</sup> Ibidem.

dell'Unione europea (CFDUE) siano interpretati in armonia con la tradizione costituzionale italiana<sup>77</sup>. Tuttavia, rimane salvo che la Corte di Giustizia possa intervenire per questioni di interpretazione o di invalidità del diritto dell'Unione.

Per quanto concerne la questione di legittimità costituzionale, la Corte di Appello di Napoli presenta il caso di una lavoratrice, assunta dopo il 7 marzo del 2015, che, qualora la sua domanda di violazione dei criteri previsti dall'art. 5 della l. n. 223/91 fosse stata accolta, sarebbe stata soggetta al regime meramente indennitario. La Corte Costituzionale, nella sentenza, n. 254 del 2020, ha dichiarato l'inammissibilità delle questioni di legittimità costituzionale relative all'adeguatezza delle conseguenze sanzionatorie previste in caso di licenziamento collettivo illegittimo con riferimento agli artt. 3, 4, 24, 35, 38, 41, 76, 111, 10 e 117, primo comma, della Costituzione, gli ultimi due in relazione agli artt. 20, 21, 30 e 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e all'art. 25 della Carta sociale europea. In particolare, la Consulta ha ritenuto insufficienti le motivazioni del giudice rimettente per la mancata individuazione del vizio dell'impugnato licenziamento e per l'incertezza sul tipo di intervento richiesto al giudice costituzionale. La Corte d'Appello di Napoli, nell'ordinanza del 16 aprile 2023, torna a rimettere alla Corte Costituzionale la questione di legittimità costituzionale in tema di regime sanzionatorio dell'illegittimo licenziamento per violazione dei criteri di scelta di una lavoratrice. La Corte Costituzionale, quindi, con la recente sentenza n. 7 del 22 gennaio 2024, si è pronunciata nel merito della questione.

I dubbi di costituzionalità sollevati dal giudice relativi agli artt. 3, comma 1, e 10 del d. lgs. n. 23/2015, possono essere articolate su tre profili:

- 1) Eccesso di delega, perché l'art. 1, comma 7, lett. c), l. n. 183 del 2014 autorizzava il governo ad escludere la reintegrazione per i soli "licenziamenti economici" da intendersi, secondo la corte rimettente, riferiti ai licenziamenti individuali per motivo oggettivo. Inoltre, la nuova normativa sanzionatoria si sarebbe posta in contrasto con la legge delega n. 183 del 2014 nella parte in cui non avrebbe rispettato l'art. 24 della Carta sociale europea prevedendo come sanzione un indennizzo, forfettizzato ex ante, che non consente una personalizzazione del danno subito a causa della perdita di lavoro;
- 2) Irragionevolezza di una sanzione differenziata per la medesima violazione dei criteri di scelta in virtù della sola data di assunzione. Vi sarebbero stati dei profili di contrasto con gli artt. 3, 4, 24, 35 e 111 Cost.;

---

<sup>77</sup> F. Roselli, "Nota all'ordinanza App. Napoli 18 sett. 2019, r.g. 2784/2018", in *Lavoro Diritti Europa*, numero 1/2020 (estratto), pag. 2.



3) Inadeguatezza e insufficiente efficacia dissuasiva della sanzione indennitaria, oggi fissata tra le 6 e le 36 mensilità, per violazione degli artt. 3, 4, 24, 35, 38, 41, 111 e 117 (quest'ultimo in relazione all'art. 24 CSE). Ciò determinerebbe un *“affievolimento del ristoro del pregiudizio causato”*<sup>78</sup> e non consentirebbe *“una idonea responsabilizzazione del soggetto adempiente attraverso una personalizzazione del danno cagionato”*<sup>79</sup>.

La Corte dichiara d'ufficio l'inammissibilità delle questioni di illegittimità costituzionale prospettate in riferimento agli artt. 10, 24 e 111, in quanto prive di motivazione, e si pronuncia con una sentenza di non fondatezza.

In riferimento alla violazione della legge di delega, dopo un'analisi dei lavori parlamentari e delle finalità della legge delega stessa, volta ad incentivare le nuove assunzioni e favorire il superamento del precariato, il giudice costituzionale ritiene legittimo estendere la *“soppressione della tutela reintegratoria anche ai licenziamenti collettivi – “economici” perché per “ragioni d'impresa” – oltre che a quelli individuali – “economici” perché per giustificato motivo oggettivo”*<sup>80</sup>. Sull'eccesso di delega per contrasto all'art. 24 CSE, che riconosce il diritto ai lavoratori di un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione in caso di licenziamento *“senza un valido motivo”*, invece, la Corte ha riconosciuto l'autorevolezza delle decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali ma non la vincolatività di tali decisioni per i giudici nazionali.

Con riguardo all'irragionevolezza del diverso trattamento sanzionatorio, meramente indennitario, in ragione della data di assunzione dei lavoratori illegittimamente licenziati, la Corte evidenzia come rientri nella discrezionalità del legislatore delimitare la sfera temporale delle norme. Il presupposto della decisione del legislatore di differenziare il regime sanzionatorio è trovato nello *“scopo”* dichiaratamente perseguito di incentivare l'occupazione e la fuoriuscita dal precariato. Infatti, *“per i “vecchi” lavoratori l'eliminazione della reintegrazione avrebbe significato una diminuzione di tutela che il legislatore ha escluso. Per i “nuovi” lavoratori il mancato riconoscimento della reintegrazione nella fattispecie in esame [...] era riconducibile al nuovo dimensionamento della tutela nei confronti dei licenziamenti illegittimi, che apparteneva alla discrezionalità del legislatore”*<sup>81</sup>.

Sull'inadeguatezza e insufficienza della tutela meramente indennitaria determinata dalla previsione di un *“tetto”* massimo, la Corte dichiara l'infondatezza della questione, partendo ancora una volta dall'assunto per cui rientra nella discrezionalità del legislatore prevedere un sistema meramente indennitario anziché reintegratorio. La Corte già in passato aveva riconosciuto che il limite massimo delle ventiquattro mensilità, ora aumentate a trentasei con il Decreto dignità,

---

<sup>78</sup> Corte Costituzionale, 22 gennaio 2024, n. 7.

<sup>79</sup> Idem.

<sup>80</sup> Corte Costituzionale, 22 gennaio 2024, n. 7, par. 11.

<sup>81</sup> Corte Costituzionale, 22 gennaio 2024, n. 7.

non contrasta con il canone di adeguatezza dell'indennità. La Corte rafforza l'orientamento precedente mediante alcuni argomenti<sup>82</sup>. Prima di tutto, che il tetto massimo dell'indennizzo costituisca un importo adeguato emergerebbe anche dalla comparazione con l'indennità sostitutiva della reintegrazione, pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Dopo di ciò, viene ribadito che la l'adeguatezza e la dissuasività del ristoro vanno valutate con riferimento alla disciplina complessiva, che prevede la tutela reintegratoria nei casi di violazioni più gravi e quella solo indennitaria negli altri. Per ultimo, l'adeguatezza viene garantita dall'opportunità di personalizzare il ristoro entro un intervallo in cui va quantificata l'indennità, e comunque, quest'ultima, *“pur assorbendo tendenzialmente qualunque voce di danno, patrimoniale e non patrimoniale, non preclude alla giurisprudenza di identificare ipotesi di danno ulteriore risarcibile, come nel caso di danni derivanti dal licenziamento ingiurioso (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 25 gennaio 2021, n. 1507)<sup>83</sup>”*. Con questo passaggio, la Corte Costituzionale sembra discostarsi<sup>84</sup> dalla sentenza n. 194 del 2018 secondo cui il *“risarcimento del danno illegittimo non risulta incrementabile, pur volendone fornire la relativa prova. [...] è in effetti palese la volontà del legislatore di predeterminare compiutamente le conseguenze del licenziamento illegittimo, in conformità al principio e criterio direttivo dettato dalla legge di delegazione di prevedere un indennizzo economico certo<sup>85</sup>”*. In conclusione, per tutte queste ragioni, la Corte Costituzionale, con sentenza n. 7 del 22 gennaio 2024, si è pronunciata nella direzione della legittimità costituzionale degli artt. 3, comma 1, e 10 del d. lgs. n. 23 del 2015, nella parte in cui hanno modificato la disciplina sanzionatoria per la violazione dei criteri di scelta in materia di licenziamento collettivo, fissando, per i lavoratori assunti in data successiva al 7 marzo 2015, la mera tutela indennitaria ed escludendo quella reintegratoria, mantenuta, invece, per i lavoratori già assunti in data 7 marzo 2015.

---

<sup>82</sup> F. Maffei, “Licenziamenti collettivi, violazione dei criteri di scelta e sanzione meramente monetaria: la Consulta salva l'art. 10 d.leg. n. 23 del 2015”, Il Foro Italiano.

<sup>83</sup> Corte Costituzionale, 22 gennaio 2024, n. 7.

<sup>84</sup> F. Maffei, “Licenziamenti collettivi, violazione dei criteri di scelta e sanzione meramente monetaria: la Consulta salva l'art. 10 d.leg. n. 23 del 2015”, Il Foro Italiano.

<sup>85</sup> Corte Costituzionale, sentenza n. 194 del 2018.

## CONCLUSIONI

Dopo numerosi anni di vuoto normativo, la Legge n. 223 del 23 luglio 1991 disciplina la materia del licenziamento collettivo per riduzione di personale, il quale rappresenta l'*extrema ratio* cui il datore di lavoro può ricorrere per far fronte ad una situazione di crisi, riduzione o trasformazione dell'attività economica. La procedura cosiddetta "di mobilità" viene attivata qualora l'imprenditore che sia stato ammesso al trattamento straordinario di reintegrazione salariale ritenga di non poter ricorrere a misure alternative, oppure, qualora l'imprenditore intenda licenziare più di 5 dipendenti nell'arco di centoventi giorni. La giustificazione della procedura dev'essere rinvenuta nella necessità di attuare una riduzione o trasformazione dell'attività d'impresa o, addirittura, la cessazione della stessa. Suddetta disciplina, unificandosi alle direttive imposte dal diritto comunitario, affida alle rappresentanze sindacali aziendali il ruolo di tutela degli interessi dei lavoratori alla conservazione del posto di lavoro. La procedura di cui all'art. 4, commi da 2 a 12, l. n. 223/91, infatti, prevede una preventiva fase di informazione e consultazione sindacale in cui le parti cercano di raggiungere un accordo in merito alle cause dell'eccedenza di personale e la possibilità di evitare la riduzione di personale o, quantomeno, facilitare la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori. In mancanza di accordo sindacale, il datore di lavoro è tenuto a rispettare i criteri legali quali carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive e organizzative. È in questo ambito, ricco di nodi giurisprudenziali e dottrinali, spesso causati da problemi interpretativi della disposizione normativa, che si concentra il mio elaborato, diretto in particolar modo a discutere circa la tutela indennitaria prevista in caso di violazione dei criteri di scelta. Tale vizio, insieme all'inosservanza della forma scritta dell'intimazione del licenziamento e alla violazione della procedura sindacal-amministrativa, è configurato nell'art. 5, comma 3, l. n. 223/91. Prima della Riforma Fornero, la legge quadro sui licenziamenti collettivi prevedeva un regime sanzionatorio unitario, vale a dire che sia in caso di mancanza di forma scritta, sia in caso di violazioni procedurali, che in caso di violazione dei criteri di scelta, al lavoratore illegittimamente licenziato spettava il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro. La Legge Fornero introduce un regime differenziato di tutele, con la finalità di "realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione". Nel dettaglio, con riferimento al

vizio di violazione dei criteri di scelta, la disciplina di cui alla Legge Fornero prevedeva la tutela reintegratoria depotenziata, ossia la reintegrazione nel posto e il ridimensionamento della misura risarcitoria, che viene limitata ad un massimo di 12 mensilità. Successivamente, l'intervento del Jobs act introduce per i lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015 nuove disposizioni in materia sanzionatoria, limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e prevedendo un mero indennizzo economico negli altri casi, tra cui quello di violazione dei criteri di scelta. È chiaro come questa diversità tra i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, cui viene applicato l'art. 18 Stat. Lav. come riformato dalla l. n. 92 del 2012, e i lavoratori assunti dopo tale data, abbia innescato non poche problematiche. Nel merito, su domanda di pronuncia pregiudiziale, si è pronunciata la Corte di Giustizia dell'Unione europea nella sentenza del 17 marzo 2021 in C-652/19. La Corte di Giustizia ha escluso dal campo di applicazione del diritto comunitario la disciplina degli effetti di un contratto collettivo che viola i criteri di scelta, puntualizzando che la Direttiva 98/59 impone sì obblighi di informazione e consultazione, ma rientra negli obblighi degli Stati membri decidere come far rispettare suddetti obblighi. e stabilendo che non costituisce. Inoltre, in relazione ai principi di parità di trattamento e di non discriminazione contenuti nella clausola 4 della direttiva 99/70, la Corte afferma la non illegittimità del regime di cui al Jobs act, la cui differenza di trattamento viene giustificata dal perseguimento di una "legittima finalità di politica sociale".

Diverse questioni di legittimità costituzionale sono state sollevate in riferimento alla disuguaglianza di tutela di cui agli artt. 3 e 10, d.lgs. 23/2015, nella parte in cui prevedono la tutela meramente indennitaria in caso di violazione dei criteri di scelta per i soli lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015. In ultima sentenza n. 7 del 2024, la Corte Costituzionale ha dichiarato non illegittima la disciplina di cui agli artt. 3 e 10, d. lgs. 23/2015. Secondo la giurisprudenza costituzionale<sup>86</sup>, *“se il principio eguaglianza esprime un giudizio di relazione in virtù del quale a situazioni uguali deve corrispondere l'identica disciplina e, all'inverso, discipline differenziate andranno coniugate a situazioni differenti, ciò equivale a postulare che la disamina delle conformità di una norma a quel principio deve svilupparsi secondo un modello dinamico, incentrandosi sul “perché” una determinata disciplina operi, all'interno del tessuto egualitario dell'ordinamento, quella specifica distinzione, e quindi trarne le debite conclusioni in punto di*

---

<sup>86</sup> G. Spirito, “Jobs act: per la Corte Costituzionale non è illegittima la disciplina dei licenziamenti collettivi”.

*corretto uso del potere normativo*<sup>87</sup>”. In conclusione, non sembrano esservi dubbi sulla legittimità della disciplina sanzionatoria di cui al Jobs act, volto a riformare il mercato del lavoro favorendo l’occupazione e la fuoriuscita dal precariato; tuttavia, in tale sede la Corte ha richiamato l’attenzione del legislatore affinché venga revisionata l’intera disciplina del licenziamento collettivo, tenendo conto dei numerosi interventi normativi e giurisprudenziali susseguitisi negli anni.

---

<sup>87</sup> Corte Cost. sentenza n. 89 del 1996. Di seguito, sentenze n. 43 del 2022, n. 276 del 2020, n. 241 del 2014, n. 5 del 2000.

## BIBLIOGRAFIA

Calcaterra L., "La giustificazione causale del licenziamento per motivi oggettivi nella giurisprudenza di legittimità", *Dir. relaz. Ind.*, fasc. 3, 2005, pag. 621

Cangemi, V., "I criteri di scelta nei licenziamenti collettivi. È tutto un equilibrio sopra la trasparenza", in *Foroplus*

Carinci, F.; Pizzoferrato, A., "Diritto del lavoro dell'Unione europea", 2 Edizione, Torino

Centamore, G., "I criteri di scelta, tra incertezze passate, presenti e future", Giappichelli Editore – Torino, 2018

Centenore, G., "I criteri di scelta, tra incertezze passate, presenti e future", in "Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro", Giappichelli Editore – Torino, 1-2018

Cosio, R., "Le ordinanze di Milano e Napoli sul jobs act. Il problema della doppia pregiudizialità", in *Lavoro Diritti Europa*, 23 Marzo 2020 (estratto)

D'Antona, M., "'Riduzioni di personale' e licenziamenti: la rivoluzione copernicana della l. 223/91", in *Foro it*, 1993, I, col. 2030

D'Antona, M., "Commento all'art. 5 della legge", in *NLCC*, 1994

De Mozzi, B., "Questioni introduttive in tema di licenziamento collettivo nel c.d. Jobs Act" in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, *Rivista trimestrale*, 1-2018, G. Giappichelli Editore, Torino

De Rosa M., "Il licenziamento per "ragioni economiche": le fattispecie", *Dir. relaz. Ind.*, fasc.3, 2005, pag. 662

Del Giudice, F.; Izzo, F., "Manuale di diritto del lavoro", Edizioni Simone, Ed. 2022

Lambertucci, P., "La disciplina dei licenziamenti collettivi nella legge 28 giugno 2012, n.92, in materia di riforma del lavoro: prime riflessioni", *ADL*, 2013, II, 250

Maffei F., “Licenziamenti collettivi, violazione dei criteri di scelta e sanzione meramente monetaria: la Consulta salva l’art. 10 d.leg.n. 23 del 2015”, Foro Italiano

Ripepi, A., “Due recenti pronunce della Cassazione fanno il punto sui criteri di scelta dei lavoratori da assoggettare alle procedure di licenziamento collettivo: un viaggio tra dottrina e giurisprudenza”, Ed. Pacini Giuridica, 6 agosto 2024

Roselli, F., “Nota all’ordinanza App. Napoli 18 sett. 2019, r.g. 2784/2018”, in Lavoro Diritti Europa, numero 1/2020 (estratto)

Spirito, G., “Jobs act: per la Corte Costituzionale non è illegittima la disciplina dei licenziamenti collettivi”.

Vallebona, A., “La Riforma del lavoro 2012”, Ed. Giappichelli, 2012

# SITOGRAFIA

## CAPITOLO 1

### Par. 1.1

[https://www.euroconference.it/media/Files/16541\\_giu10\\_21ap01.pdf](https://www.euroconference.it/media/Files/16541_giu10_21ap01.pdf)

<https://www.mirkoriazzoli.it/accordo-interconfederale-del-1965-sui-licenziamenti-per-riduzione-di-personale/>

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1960/09/30/060U1019/sg>

<https://www.treccani.it/enciclopedia/licenziamenti-collettivi/>

### Par. 1.2

<https://www.osservatoriosullefonti.it/mobile-saggi/speciali/speciale-prin-2008/587-f-gianassi/file#:~:text=L'articolo%20114%20del%20TFUE,il%20funzionamento%20del%20mercato%20interno.>

<https://www.ipof.it/wp-content/uploads/2021/03/Mangiameli-3-2014.pdf>

[https://www.studisullintegrazioneeuropea.eu/Scarico/20\\_Moschetta.pdf](https://www.studisullintegrazioneeuropea.eu/Scarico/20_Moschetta.pdf)

<https://core.ac.uk/download/79619710.pdf>

[http://www.europeanrights.eu/public/commenti/BRONZINI9-DE\\_LUCA\\_I\\_licenziamenti\\_collettivi.pdf](http://www.europeanrights.eu/public/commenti/BRONZINI9-DE_LUCA_I_licenziamenti_collettivi.pdf)

<https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/e7d53d24-1759-43de-be7f-a33c908d147b>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A31975L0129>

### Par. 1.3

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61981CJ0091>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A1985%3A447>

<https://www.wikilabour.it/dizionario/licenziamento-e-dimissioni/licenziamento-collettivo/>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A62002CJ0032>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A62012CJ0596>



## CAPITOLO 2

### Par. 2.1

<http://www.europeanrights.eu/public/sentenze/Se>

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62005CJ0270\\_SUM](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62005CJ0270_SUM)

<https://sentenze.laeggepertutti.it/sentenza/cassazione-civile-n-2390-del-27-01-2022>

<https://www.studiocerbone.com/corte-cassazione-sentenza-n-22543-depositata-7-novembre-2016-licenziamenti-collettivi-riduzione-personale-la-sufficienza-dei-contenuti-della-comunicazione-preventiva-cui-all/>

### Par. 2.2

[https://www.gazzettaufficiale.it/atto/corte\\_costituzionale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1994-07-06&atto.codiceRedazionale=094C0793](https://www.gazzettaufficiale.it/atto/corte_costituzionale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1994-07-06&atto.codiceRedazionale=094C0793)

<https://www.studiocerbone.com/corte-di-cassazione-sentenza-15-novembre-2022-n-33623-ai-fini-della-individuazione-dei-lavoratori-da-collocare-in-cassa-integrazione-o-da-porre-in-mobilita-i-criteri-di-scelta-devono-consentire/>

<https://www.limatolavvocati.it/en/due-recenti-pronunce-della-cassazione-fanno-il-punto-sui-criteri-di-scelta-dei-lavoratori-da-assoggettare-alle-procedure-di-licenziamento-collettivo-un-viaggio-tra-dottrina-e-giurisprudenza/>

<https://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/licenziamenti-collettivi/cassazione-legittimo-il-criterio-di-scelta-della-maggior-vicinanza-alla-pensione-nei-licenziamenti/>

<https://francescocolaci.wordpress.com/2013/03/25/sentenza-cassazione-licenziamento-collettivo-basato-criterio-pensionamento-lavoratori/>

<https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2018/11/24755-2018.pdf>

<https://www.ordineavvocatorino.it/sites/default/files/documents/Formazione/2016.04.14%20-%20FGP%20-%20Discriminazione%20dei%20lavoratori%20per%20et%C3%A0%20-%20Focus%20Group%20-%20testo.pdf>

### Par. 2.3

<https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2024/08/kflgptyo.pdf>

<https://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2019/04/Criterio-di-anzianit%C3%A0-violazione-e-prova-della-continuit%C3%A0-del-rapporto-di-lavoro-wki.pdf>

[https://www.diritto.it/il-criterio-guida-nei-licenziamenti-collettivi-le-esigenze-tecnico-organizzative-e-produttive/#\\_ftn9](https://www.diritto.it/il-criterio-guida-nei-licenziamenti-collettivi-le-esigenze-tecnico-organizzative-e-produttive/#_ftn9)

[https://images.dirittolavorovariazioni.com/f/fascicoli/Fascicolo1\\_2018\\_JUpsg\\_vtdl.pdf](https://images.dirittolavorovariazioni.com/f/fascicoli/Fascicolo1_2018_JUpsg_vtdl.pdf)

[https://i2.res.24o.it/pdf2010/Editrice/ILSOLE24ORE/QUOTIDIANI\\_VERTICALI/Online/\\_Oggetti\\_Embedded/Documenti/2022/11/16/33623.pdf](https://i2.res.24o.it/pdf2010/Editrice/ILSOLE24ORE/QUOTIDIANI_VERTICALI/Online/_Oggetti_Embedded/Documenti/2022/11/16/33623.pdf)

<http://www.soluzionilavoro.it/2022/11/23/giurisprudenza-corte-di-cassazione-sentenza-15-novembre-2022-n-33623/>

<https://www.studiocerbone.com/procedura-di-licenziamento-collettivo-per-riduzione-personale-o-di-messa-in-mobilita-prevista-dalla-legge-223-del-1991/>

[https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Strumenti\\_di\\_gestione\\_crisi\\_occupazionali\\_-\\_Il\\_contratto\\_di\\_expansione\\_definitivo.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Strumenti_di_gestione_crisi_occupazionali_-_Il_contratto_di_expansione_definitivo.pdf)

[https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/919/mod\\_resource/content/0/1993\\_2.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/919/mod_resource/content/0/1993_2.pdf)

<https://www.hrcapital.it/osservatorio/accordo-sindacale-di-demansionamento-il-potere-di-licenziamento-e-limitato-andrea-di-nino-sintesi-ordine-dei-consulenti-del-lavoro-aprile-2021/>

#### Par. 2.4

[https://www.euroconference.it/media/Files/16739\\_giu12\\_21ap01.pdf](https://www.euroconference.it/media/Files/16739_giu12_21ap01.pdf)

<https://www.lavoro.gov.it/sportello-unico-digitale/trattamento-paritario/discriminazioni-sul-luogo-di-lavoro>

<https://www.diritto.it/il-licenziamento-del-lavoratore-disabile-alla-luce-della-giurisprudenza/>

<https://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/licenziamenti-individuali/cassazione-licenziamento-per-gmo-del-disabile-quali-cautele-si-applicano/>

## CAPITOLO 3

#### Par. 3.1

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1970-05-20;300~art18>

[https://commercialisti.brescia.it/images/files/La%20Riforma%20Fornero%20spiegata%20ai%20professionisti\(1\).pdf](https://commercialisti.brescia.it/images/files/La%20Riforma%20Fornero%20spiegata%20ai%20professionisti(1).pdf)

<https://www.previti.it/licenziamenti-collettivi-efficacia-sanante-dellaccordo-sindacale#:~:text=L'accordo%20sindacale%20raggiunto%20per,di%20Cassazione%20con%20sentenza%20n.>

<https://www.studiolegalealbi.com/ancora-sulla-limitazione-del-licenziamento-collettivo-ad-una-sola-unita-produttiva/>

Par. 3.2

<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/jobs-act/450-le-ordinanze-di-milano-e-napoli-sul-jobs-act-il-problema-della-doppia-pregiudizialita>

[https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Pines\\_Corte\\_1.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Pines_Corte_1.pdf)

[https://www.lavorodirittieuropa.it/images/atto82226990\\_6089546297278320143.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/atto82226990_6089546297278320143.pdf)

[https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Cosio\\_LDE\\_marzo\\_2020\\_1.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Cosio_LDE_marzo_2020_1.pdf)

<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/licenziamento/licenziamento-illecito/451-nota-all-ordinanza-app-napoli-18-sett-2019-r-g-2784-2018>

[https://www.gruppodipisa.it/images/rivista/pdf/Paolo\\_Gambatesa\\_-\\_Questione\\_di\\_legittimita\\_costituzionale\\_e\\_rinvio\\_alla\\_Corte\\_di\\_Giustizia.pdf](https://www.gruppodipisa.it/images/rivista/pdf/Paolo_Gambatesa_-_Questione_di_legittimita_costituzionale_e_rinvio_alla_Corte_di_Giustizia.pdf)

[https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param\\_ecli=ECLI:IT:COST:2024:7](https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:2024:7)

<https://www.studiolegalecarlopani.it/jobs-act-reintegrazione-e-la-corte-costituzionale-n-7-2024/#:~:text=La%20Corte%20costituzionale%2C%20con%20la,dopo%20il%207%20marzo%202015>

[https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param\\_ecli=ECLI:IT:COST:2024:7](https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:2024:7)