

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi dopo il decreto sul contratto a tutele crescenti

di Edoardo Frigerio - avvocato

Il decreto sul contratto a tutele crescenti, entrato in vigore il 7 marzo scorso, rappresenta effettivamente una “rivoluzione copernicana” nelle regole dei licenziamenti dei lavoratori, andando ad incidere profondamente nelle tutele, ancor più rispetto alla Riforma Fornero di tre anni fa. In caso di licenziamento illegittimo, il [D.Lgs. n.23/15](#) stabilisce per i licenziamenti per motivo oggettivo solo un’indennità economica, crescente all’aumentare dell’anzianità aziendale, ed esclude la possibilità della reintegrazione nel posto di lavoro, sin’ora caposaldo dell’art.18, L. n.300/70, solo in parte intaccato dalla L. n.92/12. Per i nuovi assunti la reintegrazione nel posto di lavoro rimarrà ipotesi del tutto residuale nei licenziamenti disciplinari e sarà attuabile solo nei rari casi di licenziamento discriminatorio o ritorsivo. Anche nel caso di licenziamenti collettivi il decreto sul contratto a tutele crescenti prevede, in caso di violazione della procedura o dei criteri di scelta, solo un risarcimento economico. Non bisogna dimenticare che la novella legislativa si applica solo ai dipendenti assunti dal 7 marzo 2015, mentre al personale già in forza a tale data continueranno ad applicarsi le norme stabilite dalla L. n.604/66 e dalla L. n.300/70, norme che rimarranno quindi vincolanti, almeno nei primi anni di vigenza del D.Lgs. n.23/15, per la stragrande maggioranza dei lavoratori.

Il D.Lgs. n.23/15 e il contratto a tutele crescenti

La [Legge delega n.183 del 10 dicembre 2014](#) (ormai universalmente conosciuta come *Jobs Act*) ha previsto, all’art.1, co.7, lett.c), che il Governo adotti un decreto legislativo con la “previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all’anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo certo e crescente con l’anzianità di servizio”. Tale delega è stata attuata con il D.Lgs. n.23/15, pubblicato nella G.U. del 6 marzo 2015 e in vigore dal 7 marzo, in base al quale i lavoratori nuovi assunti non godranno più, salvo alcune eccezioni, delle tutele reintegratorie dell’art.18 dello Statuto dei Lavoratori (come riformato solo tre anni or sono dalla L. n.92/12) in caso di licenziamento illegittimo, ma delle tendenzialmente più limitate “tutele crescenti” all’aumentare dell’anzianità aziendale. È opportuno evidenziare come tali norme siano applicabili, in base all’art.1, D.Lgs. n.23/15, ai “lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto” (non applicandosi quindi tale normativa ai dirigenti) nonché “nei

casi di conversione, successiva all’entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato”; il terzo caso di applicazione è per quei datori di lavoro in “stabilità obbligatoria” (con meno di sedici dipendenti nella sede, filiale o ufficio nel quale ha avuto luogo il licenziamento, con meno di sedici dipendenti in più unità produttive poste nello stesso Comune o, non ricorrendo tali casi, comunque con meno di sessanta dipendenti) che, in seguito a nuove assunzioni effettuate dopo il 7 marzo 2015, sorpassino i suddetti limiti dimensionali, superando i quali sarebbero soggetti (prima del contratto a tutele crescenti) al regime tradizionalmente noto di “stabilità reale”.

Tutte le assunzioni operate prima della suddetta data soggiacciono quindi alle vecchie regole: è necessario pertanto evidenziare come, per l’applicazione delle tutele crescenti, non conti la data del licenziamento ma quella di assunzione.

Ciò vuol dire che ai futuri licenziamenti di vecchi assunti continueranno ad applicarsi le norme stabilite dalla L. n.604/66 nonché dalla L. n.300/70 (come modificate dalla L. 92/12), con la conseguenza che, per molti anni (anzi forse decenni), vecchie e nuove regole sono destinate a convivere.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Peraltro bisogna evidenziare come il decreto sul contratto a tutele crescenti giunga, con la sua incontestabile carica innovativa, in una situazione in cui la Riforma Fornero dei licenziamenti non è stata ancora completamente metabolizzata. Al riguardo, sul piano concreto, dopo la L. n.92/12, mentre nei casi di licenziamento disciplinare illegittimi la reintegrazione nel posto di lavoro sembra avere ancora una certa diffusione nelle decisioni giudiziali in caso di recesso illegittimo, essa appare viceversa desueta nei licenziamenti per motivi economici (già “scremati” dal tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all’art.7, L. n.604/66), per i quali solo la manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo può fare scaturire la reintegra. Da oltre due anni si è quindi passati da un sistema in cui qualsiasi vizio del licenziamento – anche meramente formale – poteva far scattare a carico del datore di lavoro la “tagliola” della reintegra, a un impianto in cui, come detto, la reintegra appare solo come uno dei diversi esiti possibili. C’è da dire che tale impianto del nuovo art.18, complicato dal problematico rito Fornero, si è rivelato alla prova dei fatti troppo contorto e farraginoso, essendosi manifestata un’assoluta disomogeneità nelle relative pronunzie giudiziali relative ai licenziamenti impugnati. Senza dimenticare, inoltre, che la maggiore incidenza di reintegrazione pare verificarsi non tanto nel licenziamento individuale, ma in quello collettivo che sia viziato dalla violazione dei criteri di scelta stabiliti dalla L. n.223/91. Infatti, nel caso di violazione di tali criteri da parte dell’impresa all’esito della procedura di mobilità, la tutela del lavoratore *ante* e *post* L. n.92/12 si è mantenuta simile nel diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, con le sole differenze di un tetto massimo al risarcimento del danno (12 mensilità), dell’assenza di un limite minimo e dell’indicazione normativa della detrazione dell’*aliunde perceptum* e *percipiendum*, precedentemente solo frutto dell’elaborazione giurisprudenziale. Come detto, tali principi continueranno ad applicarsi ai vecchi assunti, mentre vediamo ora le nuove regole in caso di licenziamento illegittimo di nuovi assunti dal 7 marzo 2015, sia in caso di licenziamento individuale per motivo oggettivo sia nell’evenienza di licenziamento collettivo.

I licenziamenti individuali per motivo oggettivo dei nuovi assunti

Il D.Lgs. n.23/15, in base all’art.1, disciplina “il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo” dei “nuovi assunti”; i presupposti per stabilirne la legittimità continuano ad essere quelli stabiliti dalla L. n.604/66 e dallo Statuto dei Lavoratori. Pertanto, anche nel regime delle tutele crescenti, il licenziamento per motivo oggettivo deve conseguire – in base all’art.3, L. n.604/66 – a ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, da cui consegua la necessità di soppressione del posto di lavoro. Immutate rimangono le regole per l’intimazione del licenziamento, che deve essere comunicato dal datore di lavoro per iscritto e con la specificazione dei motivi che lo hanno determinato; ugualmente invariati rimangono gli oneri di impugnazione del licenziamento del lavoratore, che, a pena di decadenza, deve impugnare stragiudizialmente il licenziamento nei sessanta giorni e, nei successivi centottanta giorni, deve far seguire il deposito del ricorso al giudice del lavoro o la richiesta di tentativo di conciliazione.

L’art.3, D.Lgs. n.23/15, stabilisce che, qualora il giudice, all’esito del giudizio, rilevi l’assenza di giustificato motivo oggettivo del licenziamento,

"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 quattro e non superiore a ventiquattro mensilità".

Tali regole valgono per i dipendenti di imprese con più di quindici dipendenti nella sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo al quale era addetto il lavoratore licenziato, o con più di quindici dipendenti nello stesso Comune o, comunque, con più di sessanta dipendenti. Per i licenziamenti economici dei lavoratori assunti dal 7 marzo (o il cui contratto a tempo determinato o di apprendistato sia stato trasformato a tempo indeterminato, o ancora per i dipendenti assunti precedentemente da datori di lavoro che, in seguito a nuove assunzioni, abbiano integrato il requisito occupazionale di cui all’art.18, L. n.300/70) è quindi esclusa sia la reintegrazione nel posto di lavoro sia la discrezionalità del giudice sull’ammontare dell’indennità risarcitoria in caso di licenziamento illegittimo. Per i vecchi assunti, viceversa, si continueranno ad applicare le tutele dell’art.18, L. n.300/70, ovvero il risarcimento da dodici a ventiquattro mensilità (graduabile dal giudice in relazione all’anzianità del lavoratore, del

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

numero dei dipendenti, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti), in caso non ricorrano gli estremi del predetto giustificato motivo oggettivo; nel caso invece di *"manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo"*, l'applicazione dell'art.18 ai vecchi assunti potrà comportare la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento sino a dodici mensilità.

Tale tutela reale reintegratoria è quindi da oggi esclusa per i "nuovi assunti", a cui si applicherà – ovviamente in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, poiché in caso di valido licenziamento nulla è dovuto al lavoratore a parte il preavviso e le spettanze di fine rapporto – la tutela economica di due mensilità *"dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto"* per ogni anno di servizio, con un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro. Le aziende, in caso di licenziamento "economico" illegittimo di nuovo assunto, saranno quindi sostanzialmente tenute, nei prossimi due anni, al risarcimento minimo di quattro mensilità (peraltro non soggetto a contribuzione ma solo ad imposizione fiscale), e anche negli anni successivi, fino al raggiungimento di anzianità di servizio ragguardevoli, le tutele per i lavoratori saranno piuttosto ridotte (ciò a parte il caso di un vecchio assunto di impresa che con le nuove assunzioni superi i quindici dipendenti, che, in caso di anzianità rilevante, potrà giovare di indennità risarcitorie più significative). Con le tutele crescenti, in caso di licenziamento illegittimo e conseguente risarcimento, non vi sarà più spazio per alcuna discrezionalità da parte del giudice sugli importi da riconoscere, che sono previsti in misura fissa e non più discrezionale, come in passato. Per quanto riguarda la retribuzione base per il calcolo dell'indennità, si dovrà fare riferimento a quella dell'ultimo anno, da dividersi per 12 e da moltiplicarsi per il numero di mensilità stabilite dalla norma.

L'art.4 del decreto legislativo prevede poi, in caso di vizio formale consistente in *"violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966"*, che le tutele siano dimezzate con la previsione di una sola mensilità risarcitoria per anno di servizio, con un minimo di due e un massimo di dodici mensilità. L'art.8 prescrive inoltre che la determinazione delle indennità previste in ipotesi di illegittimità del recesso siano riproporzionate per le frazioni di anno d'anzianità di servizio e che le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si

computino come mese intero.

Per i rapporti di lavoro regolati dal contratto a tutele crescenti non si applicherà più, in caso di licenziamento per motivo oggettivo, il tentativo obbligatorio di conciliazione stabilito dall'art.7, L. n.604/66, che continuerà, al contrario, ad essere necessario per i "vecchi assunti" (ovviamente per le aziende che abbiano i requisiti dimensionali per l'applicazione dell'art.18). Viceversa, il D.Lgs. n.23/15, prevede, all'art.6, la possibilità di un'offerta di conciliazione in caso di licenziamento di lavoratori con contratto a tutele crescenti, azionabile dal datore di lavoro entro i termini di impugnazione stragiudiziale (60 giorni); il datore potrà quindi, *"al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge"*, in sede *c.d. protetta* (presso sindacati, DTL, collegi di conciliazione e arbitrato, commissioni di certificazione) offrire – a mezzo di assegno circolare – un importo, esente da tassazione e contributi, *"pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità"*; l'accettazione dell'assegno circolare preclude al lavoratore la possibilità di impugnare giudizialmente il licenziamento. Tale offerta di conciliazione, con le particolari esenzioni fiscali e contributive previste, è azionabile solo nei confronti dei lavoratori nuovi assunti licenziati e non appare estensibile ai vecchi assunti per i quali si potrà sempre conciliare in sede amministrativa, sindacale o giudiziale, ma senza le esenzioni fiscali e contributive degli importi riconosciuti. Inoltre, in base all'art.6, le esenzioni di cui sopra si applicano solo alle mensilità rigidamente stabilite – una per ogni anno di anzianità – quale corrispettivo per la rinuncia al licenziamento e non si possono estendere ad *"eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro"*. Il favorevole regime fiscale potrà sicuramente favorire e diffondere l'utilizzo di tali conciliazioni, in quanto la somma erogata dal datore di lavoro corrisponderà al suo costo aziendale effettivo e il lavoratore intascherà esattamente quanto offerto, essendo il tutto esente da tasse e contributi. Potrà però anche verificarsi che il datore di lavoro preferisca attendere l'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore che, se effettuata a ridosso del termine decadenziale del sessantesimo giorno, potrebbe non consentire, dal punto di vista pratico, di operare in termini d'of-

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ferta di conciliazione che, come detto, deve essere effettuata presso una sede protetta nel termine di sessanta giorni. Ciò anche in considerazione del fatto che il co.3 del predetto art.6 prevede che, entro il 65° giorno dalla cessazione del rapporto, il datore di lavoro debba comunicare al centro per l'impiego "l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione", con ciò precludendo che tale forma di conciliazione possa intervenire di fatto oltre i termini previsti.

Il decreto legislativo sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti si applicherà anche ai nuovi assunti delle piccole imprese con meno di quindici dipendenti. Per essi il D.Lgs. n.23 esclude, all'art.9, la possibilità di reintegra (per i licenziamenti disciplinari) e prevede per i licenziamenti economici illegittimi, entro il limite massimo risarcitorio di sei mensilità e minimo di due, il dimezzamento delle indennità previste per i lavoratori dipendenti di aziende con più di quindici dipendenti. In caso di violazione dell'obbligo di indicazione o specificazione dei motivi del licenziamento economico, l'indennizzo a favore dei nuovi assunti delle piccole imprese sarà pari a mezza mensilità per anno di servizio, con un minimo di una mensilità e un massimo di sei. In questo caso si è di fronte quindi a una tutela ancora inferiore rispetto alla già limitata tutela obbligatoria prevista per le piccole imprese dall'art.8, L. n.604/66.

Il contratto a tutele crescenti e i licenziamenti collettivi

Esaminate le conseguenze in caso di licenziamento individuale illegittimo, per quanto riguarda la procedura di licenziamento collettivo (come minuziosamente regolata dalla L. n.223/91) nulla cambia rispetto al passato, essendo immutati i presupposti e il relativo procedimento nonché i criteri in base ai quali procedere agli esuberi. Come più volte evidenziato, le nuove regole non si applicano ai licenziamenti collettivi irrogati successivamente alla sua entrata in vigore, ma ai licenziamenti che traggono origine da procedura di licenziamento collettivo intimati a lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015. Per vedere, quindi, la prima applicazione della norma occorreranno mesi se non anni, in quanto dovrà verificarsi il duplice presupposto dell'assunzione di un lavoratore (o della sua conversione da contratto a termine o apprendistato in rapporto a tempo indeterminato) e della sua inclusione quale esubero in una procedura di mobilità, apparendo piuttosto inverosimile l'ipotesi di un'impresa che superi la soglia dei quindici dipendenti per poi, subito dopo, aprire

un licenziamento collettivo (non ricadendo, se sotto i quindici dipendenti, nella procedura ex L. n.223/91). Ciò premesso, la prima ipotesi contemplata dall'art.10, D.Lgs n.23/15, attiene al caso che, nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, si verifichi un licenziamento in forma orale, intimato cioè senza forma scritta. Anche in questo caso si può affermare che tale ipotesi sia più teorica che concreta, essendo francamente piuttosto improbabile che, nell'ambito di una procedura così complessa e tecnica come un licenziamento collettivo, possa ricorrere l'evenienza del licenziamento orale. In tale remota evenienza le conseguenze sono quelle tradizionali della reintegra piena (o "forte" che dir si voglia), poiché l'art.2, D.Lgs. n.23/15 ricalca in maniera pedissequa i primi tre commi dell'art.18 Fornero e, quindi, in caso di licenziamento orale, la sanzione sarà la reintegrazione nel posto di lavoro, con il risarcimento delle retribuzioni perse (non inferiore a cinque mensilità) e con la nota opzione delle quindici mensilità sostitutive in caso di rinuncia del lavoratore alla reintegrazione.

L'art.10 del decreto legislativo, dopo aver quindi regolato i licenziamenti collettivi intimati senza l'osservanza della forma scritta, prosegue stabilendo che "in caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1".

Per i lavoratori assunti o trasformati (o i cui datori supereranno la soglia dei quindici dipendenti) dal 7 marzo 2015 che incorreranno in un licenziamento conseguente a una procedura di mobilità (evidentemente successiva a tale data), il contratto a tutele crescenti prevede ora una tutela unitaria nelle due categorie di invalidità del licenziamento collettivo, ovvero in caso di violazioni formali della procedura oppure nell'evenienza di violazioni dei criteri di scelta. Per quanto riguarda le violazioni procedurali, l'art.10 del decreto legislativo richiama l'art.4, co.12, L. n.223/91, che stabilisce che:

"le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo. Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo".

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il citato co.9, art.4, L. n.223/91, prevede, come noto, che a conclusione delle procedura di consultazione sindacale e amministrativa, raggiunto o meno l'accordo, il datore di lavoro debba intimare il licenziamento ad ogni lavoratore individuato quale esubero e inviare *"l'elenco dei lavoratori licenziati, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1"* ai soggetti sindacali nonché agli uffici pubblici già destinatari della comunicazione di apertura della mobilità. La norma, prima del 2012, prevedeva che l'invio di tale comunicazione dovesse essere contestuale all'invio delle lettere di licenziamento; la L. n.92/12 ha stabilito che tale comunicazione debba essere inviata *"entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi"*. Oltre a violazioni del doppio adempimento formale previsto dal predetto co.9, art.4, L. n.223/91, le ulteriori violazioni procedurali richiamate dal co.12, art.4 (comma a sua volta menzionato dall'art.10, D.Lgs. n.23/15), possono attenersi anche a errori o carenze nell'individuazione dei soggetti sindacali destinatari della comunicazione di apertura della procedura e a carenze nel contenuto della comunicazione stessa. Peraltro l'accordo sindacale raggiunto all'esito delle consultazioni sindacali o amministrative (o anche precedente accordo *ad hoc*) può ora comportare la sanatoria di ogni vizio di natura formale della comunicazione di apertura, in considerazione del disposto del secondo capoverso del co.12, art.4, L. n.223/91, che prevede come *"gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo"*.

In riferimento alla violazioni dei criteri di scelta dei lavoratori da porre in esubero, l'art.10, D.Lgs. n.23/15, richiama l'art.5, L. n.223/91, che individua, come noto, i criteri di scelta atti all'individuazione dei lavoratori da licenziare, stabilendo, in prima battuta, che tali criteri siano *"previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2"* ovvero, in mancanza di tali accordi, nel rispetto dei criteri di carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive e organizzative, applicati in concorso tra loro. Prima però di adottare i criteri pattizi o legali per la scelta dei dipendenti da porre in esubero, va individuato l'ambito aziendale in cui operare il

vaglio: infatti, secondo la norma, tale individuazione deve avvenire *"in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale"*. Il richiamo alle *"esigenze tecnico-produttive ed organizzative"* ha fatto sì che si possa ritenere, a fronte di tali comprovate esigenze, che l'ambito di scelta possa essere incentrato solo su un settore o unità produttiva dell'impresa: al riguardo, senza poter in questa sede ripercorrere la composita casistica giurisprudenziale scaturita dalla questione, si può affermare che in presenza di accordi sindacali è senz'altro possibile limitare l'ambito della scelta a unità produttive o a settori aziendali, ovviamente in presenza di ragioni tecnico-produttive e organizzative, senza dover estendere tale scelta al complesso aziendale e, in caso di più unità produttive poste in più Regioni o su tutto il territorio nazionale, potendo limitare la scelta anche utilizzando canoni di *"ragionevolezza geografica"*. L'art.5, L. n.223/91, prevede poi che l'individuazione dei lavoratori da licenziare (all'interno dell'ambito aziendale sopra delineato) debba avvenire in base a criteri individuati da accordi, sottoscritti all'esito della procedura di consultazione sindacale o amministrativa; in mancanza, sovengono i criteri legali individuati nei carichi di famiglia, nell'anzianità aziendale e nelle esigenze tecnico-produttive e organizzative. In caso di violazione della procedura o dei criteri di scelta nell'ambito del licenziamento collettivo, le sanzioni comminate dall'art.10, D.Lgs. n.23/15 in caso di violazioni del datore di lavoro sono quelle previste dall'art.3, co.1: la nuova norma prevede che, salvo il caso già ricordato di licenziamento orale,

"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 quattro e non superiore a ventiquattro mensilità".

Per i nuovi assunti, quindi, la tutela è unicamente di carattere economico, senza spazio per la reintegra nel posto di lavoro, anche in caso di violazione dei criteri di scelta.

Analogamente, il regime previsto dall'attuale art.18, co.5, L. n.300/70 (come modificato dalla L. n.92/12), e che continuerà ad applicarsi ai lavoratori vecchi assunti, prevede che, nel caso di violazioni formali e procedurali del procedimento di licenziamento

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

collettivo accertate giudizialmente, il lavoratore ora possa ambire esclusivamente a un'indennità risarcitoria individuabile da un minimo di 12 a un massimo di 24 mensilità della retribuzione globale di fatto, individuazione che il giudice deve motivare in base agli indici espressi dalla legge. Ciò in base al co.3, art.5, L. n.223, che prevede, quindi, la sanzione comminata dal terzo periodo del settimo comma dell'art.18, L. n.300/70, che richiama il comma quinto della medesima norma.

Viceversa, per quanto riguarda le violazioni dei criteri di scelta, ai vecchi assunti licenziati illegittimamente all'esito di una procedura di licenziamento collettivo (in base al co.3, art.5, L. n.223/91, prevede l'applicazione del co.4, art.18, L. n.300/70), potrà ancora essere riconosciuto giudizialmente il diritto alla reintegra nel posto di lavoro e al risarcimento delle retribuzioni perse, dedotto il *c.d. aliunde perceptum e percipiendum*, entro la soglia massima di dodici mensilità di retribuzione globale di fatto; il lavoratore reintegrato potrà poi optare, come previsto dal vecchio art.18, per l'indennità sostitutiva della reintegra pari a quindici mensilità.

Diversa è la posizione della categoria dei dirigenti, poiché, in considerazione del fatto che le disposizioni in tema di licenziamento collettivo si applicano anche ai dirigenti prima esclusi dalle procedure di mobilità, il nuovo co.1-*quinquies*, art.24, L. n.223/91, stabilisce ora che, nel caso vi siano, nel licenziamento collettivo del dirigente, violazioni procedurali ovvero dei criteri di scelta, il datore di lavoro sia *"tenuto al pagamento in favore del dirigente di un'indennità in misura compresa tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura e gravità della violazione, fatte salve le diverse previsioni sulla misura dell'indennità contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro"*. Per i dirigenti non vi sarà poi questione tra nuovi e vecchi assunti, poiché l'art.1, D.Lgs. n.23/15, non menziona tale categoria di lavoratori tra i destinatari delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

In uno scenario in cui, nelle future impugnazioni di licenziamenti individuali e collettivi, convivranno quindi le due diverse tutele del licenziamento collettivo illegittimo degli assunti *ante e post* 7 marzo 2015 (con un terzo regime residuale, per i licenziati prima del 18 luglio 2012, giorno di entrata in vigore della Riforma Fornero, a cui si applica l'art.18, L.

n.300/70 previgente), si innesta altresì la problematica del regime processuale applicabile.

Criticato dalla maggior parte degli operatori del diritto, tale rito viene preso in considerazione dal D.Lgs. n.23/15, che, all'art.11, stabilisce che:

"ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92".

Quindi, per le future controversie aventi ad oggetto impugnazioni di licenziamento da parte di lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti, non si applicherà il rito Fornero, ma il rito ordinario delle controversie di lavoro stabilito dagli artt.409 ss. c.p.c..

La questione del rito applicabile all'impugnazione giudiziale del licenziamento non sarà trascurabile.

Per quanto riguarda i licenziamenti individuali, tutte le domande sia inerenti al licenziamento che ad ogni ulteriore questione connessa al rapporto di lavoro (ad esempio retribuzioni, sanzioni disciplinari, mansioni, danni causati dal lavoratore etc.) potranno (si può dire finalmente) tornare ad essere introdotte con un unico ricorso ex art.414 c.p.c.. Viceversa, in riferimento alle future impugnazioni di licenziamento collettivo, qualora vi siano più lavoratori della stessa impresa (alcuni in ipotesi vecchi assunti; altri nuovi) interessati all'impugnazione si verificherà che i vecchi dovranno introdurre la causa con il rito Fornero, i nuovi, invece, con il rito ordinario.

Quindi non solo vi saranno tutele diversificate tra i vecchi assunti (come visto, in caso di violazione dei criteri di scelta, ancora reintegrabili nel posto di lavoro) e i nuovi dipendenti (che potranno ambire sempre e solamente a tutele economiche, salvo il remoto caso di licenziamento orale), anche in presenza del medesimo vizio della procedura di licenziamento collettivo, ma i riti utilizzabili saranno diversi, con imprevedibili effetti anche in tema di continenza di cause e possibili contrasti di sentenze, approdando controversie aventi lo stesso oggetto a giudici in ipotesi diversi, in conseguenza della descritta necessità di introdurre cause diverse, a causa del differente rito, per le due categorie di lavoratori. Al riguardo un'abolizione integrale del criticato rito Fornero era insomma più che auspicabile, ma il Legislatore ha perso un'altra occasione, come spesso avviene, per semplificare e fare chiarezza.