

Brevi considerazioni in materia di campo applicativo del *c.d. contratto a tutele crescenti*

di Marco Frisoni e Silvia Frisoni – consulenti del Lavoro*

Il primo [decreto di attuazione della L. n.183/14, n.23, del 4 marzo 2015](#), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.54 del 6 marzo 2015, introduce specifiche disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

I contenuti del predetto provvedimento, attuativo, in particolare, dell'art.1, co.7, della summenzionata Legge delega, che hanno dato luogo a un aspro dibattito parlamentare nonché a prese di posizione decisamente critiche soprattutto da parte del mondo sindacale, apportano rilevanti modifiche e novità con precipuo riguardo alle conseguenze derivanti dall'illegittimità del recesso intimato dal soggetto datoriale nei confronti del prestatore di lavoro subordinato, privilegiando, almeno per i licenziamenti di natura economica, un apparato sanzionatorio radicato su una tutela risarcitoria a discapito dell'istituto della reintegrazione nel posto di lavoro, con commisurazione dell'indennità spettante anche all'anzianità di servizio maturata dal lavoratore estromesso e, dunque, crescente in funzione di siffatto parametro. Alla luce della portata delle summenzionate novelle legislative appare indispensabile circoscrivere, per quanto oggi possibile, il campo di applicazione del decreto in parola, tentando di fare propria, in un simile sforzo, la ratio ispiratrice della Legge delega e i principi che la caratterizzano e, di conseguenza, obiettivo del presente contributo è di formulare le prime sintetiche osservazioni su tali cruciali tematiche.

Il complesso disegno del *c.d. Jobs Act* alla luce del primo provvedimento attuativo in materia di contratto a tutele crescenti

Una ricognizione di carattere storico, ancorché svolta in maniera superficiale e temporalmente circoscritta agli ultimi quindici anni, sull'evoluzione dell'ordinamento giuslavoristico interno, consente agevolmente di riscontrare il ricorrere di alcuni accadimenti che, ormai ineluttabilmente, caratterizzano i processi riformatori, o suggeriti come tali, del diritto del lavoro.

In buona sostanza emerge come qualunque fase di innovazione e modifica su tali tematiche si sia contraddistinta per l'asprezza del dibattito politico, sindacale e dottrinale generatosi e, purtroppo, rammentando il D.Lgs. n.276/03, *c.d. Legge Biagi*, addirittura contrassegnata da vili episodi di natura terroristica che causarono la scomparsa di due insigni cultori della materia quali il Prof. Marco Biagi e il prof. Massimo D'Antona.

A corroborare una simile opinione, basti pensare alle contorte vicende che hanno accompagnato la promulgazione della L. n.183/10, *c.d. Collegato lavoro*, ulteriormente acuite dal rinvio alle Camere richiesto dal Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano,

allora in carica, per un nuovo esame parlamentare, e, soprattutto, della L. n.92/12 (Legge Fornero), provvedimenti ancora oggi fortemente disputati e controversi, nonché al recente D.L. n.34/14 (Decreto Poletti), convertito non senza polemiche nella L. n.78/14.

Non ha fatto eccezione, con riferimento ai summenzionati avvenimenti, la [L. n.183/14](#), pubblicata sulla G.U. n.290 del 15 dicembre 2014, per mezzo della quale il Parlamento ha conferito all'attuale Governo la delega in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

In particolare, la suddetta legge, vigente dal 16 dicembre 2014, contiene e raccoglie al proprio interno cinque deleghe, che daranno seguito ai relativi decreti legislativi, per i quali vengono fissati principi e criteri direttivi ai quali i provvedimenti delegati stessi dovranno attenersi, ai sensi degli artt.76, 87 e 117 della Costituzione e successivamente pubblicati ai sensi della L. n.400/88.

Peraltro, nonostante l'ampiezza della delega assegnata dalla Legge in parola, impropriamente denominate, anche dall'Esecutivo stesso, *Job(s) Act*, l'attenzione dei commentatori e, in generale, di tutti gli

* Marco Frisoni docente di Amministrazione e gestione del personale e Diritto Amministrativo del Lavoro presso l'Università degli Studi dell'Insubria – Facoltà di giurisprudenza

attori a vario titolo operanti nel mercato del lavoro, si è focalizzata sugli aspetti relativi all'attuazione dell'art.1, co.7, lett.c), L. n.183/14, e, dunque, sulla materia della previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, con esclusione, per i licenziamenti considerati di natura economica, della possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio. Tutto ciò tenendo conto della limitazione della reintegrazione ai licenziamenti considerati nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato.

Alla luce dell'impatto prospetticamente notevole della predetta novella legislativa, appare comprensibile l'attenzione che si è riversata sullo schema di decreto attuativo che il Governo ha licenziato il 20 febbraio 2015, dopo avere raccolto i prescritti pareri delle commissioni parlamentari permanenti, e formulando quella che, nei fatti, rappresenta la terza versione del testo del provvedimento normativo, pubblicato nella G.U. 6 marzo 2015.

In effetti si tratta di un'iniziativa che, nel tempo, porterà a notevoli conseguenze riparatorie in materia di licenziamenti illegittimi, sia individuali che plurimi e/o collettivi, avanzando ulteriormente il livello di scalfittura dell'inderogabile principio della reintegrazione sul posto di lavoro abbozzato dalla Legge Fornero, con esiti altalenanti anche a livello di pronunce giurisprudenziali.

In realtà, ai fini di evitare giudizi sommari piuttosto che ideologicamente orientati, si deve osservare che lo spirito della riforma appare radicato certamente nell'esigenza di rendere maggiormente attuale il mercato e il diritto del lavoro interno, adeguandolo a esigenze tecniche, organizzative e produttive nettamente modificate nel tempo, ma anche sul presupposto di incentivare forme di occupazione stabile e duratura, favorendo la diffusione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, rendendolo più appetibile rispetto a diverse forme di lavoro prive dei predetti requisiti di persistenza.

In una simile prospettiva, il Governo ha sviluppato un percorso basato almeno su tre pilastri:

1. la leva normativa, integrata, in special modo, dal decreto sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti;
2. la leva fiscale, ampliando la deducibilità ai fini Irap del costo del lavoro relativo ai rapporti a tempo indeterminato;

3. la leva contributiva, attraverso l'esonero di cui all'art.1, co.118 ss., L. n.190/14, limitata alle assunzioni e/o trasformazioni a tempo indeterminato avvenute nell'arco temporale 1° gennaio 2015–31 dicembre 2015 e già oggetto di commento anche su questa rivista¹.

In buona sostanza il Governo, con l'ausilio dei predetti meccanismi incentivanti, ha avviato un percorso, certamente apprezzabile nello spirito che lo informa, teso a consolidare livelli occupazionali qualitativamente connotati, favorendo e orientando l'opzione datoriale verso il rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Il campo di applicazione del contratto a tutele crescenti con riguardo ai prestatori di lavoro

Formulando le prime osservazioni sul provvedimento delegato integrante la summenzionata leva normativa, si deve evidenziare, in prima battuta, il fatto che, in concreto, non viene definita una nuova forma di contratto di lavoro, atteso che ciò potrebbe apparire contraddittorio rispetto agli obiettivi posti dalla Legge delega, orientati a una razionalizzazione e semplificazione delle forme contrattuali oggi disponibili, passando da uno snellimento delle stesse. In effetti, la disciplina sul contratto a tutele crescenti si preoccupa di definire, in armonia con i principi dettati dalla L. n.183/14, in maniera certa e oggettiva, le conseguenze che possono discendere da un provvedimento espulsivo impartito dal datore di lavoro nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato senza apposizione di alcune termine di durata, di talché perfettamente riconducibile all'art.2094 cod. civ..

Detto che la disciplina risarcitoria, ovvero i casi residui di reintegrazione sul posto di lavoro, saranno analizzati in appositi articoli di prossima pubblicazione, risulta di preminente rilevanza lo svolgimento di una prima indagine, con riserva di approfondimento, sul campo di applicazione del nuovo Decreto, fissando sin da subito un antefatto che, per quanto opportunamente temperato all'interno della norma di legge, si scolpisce sul presupposto della diffusione universale delle tutele crescenti, anche se, ad onor del vero, siffatta condizione appare, a mente

¹ M. Magri, *Legge di Stabilità 2015: i chiarimenti Inps per l'esonero contributivo nuove assunzioni a tempo indeterminato*, in "La circolare di lavoro e previdenza" n.5/15; R. Girotto, *Legge di Stabilità 2015: i chiarimenti Inps per l'esonero contributivo nuove assunzioni a tempo indeterminato*, in "La circolare di lavoro e previdenza" n.7/15.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

del testo normativo, manifestare un'efficacia quanto meno relativa.

Relativamente al campo di applicazione della disposizione delegata in analisi, ai sensi dell'art.1, si vince l'efficacia della stessa ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n.23/15 medesimo e che rivestano la qualifica di operai, impiegati o quadri.

Svolgendo delle riflessioni *a contrariis*, si deve quindi affermare che la disciplina contenuta nel provvedimento non trova cittadinanza nei confronti dei contratti di lavoro non subordinati, escludendosi di conseguenza che la stessa possa trovare vigenza in ambito di rapporti lavorativi autonomi ovvero parasubordinati.

Non solo; la disposizione normativa si estende esclusivamente, salvo quanto si osserverà in seguito in materia di conversione, ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e temporalmente collocati, a livello di assunzione, a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto.

Di riflesso, le norme sulle tutele crescenti non si applicheranno in ordine a interruzioni, su iniziativa datoriale, di contratti di lavoro dipendente a tempo determinato, anche in virtù delle peculiari conseguenze che derivano dalle fattispecie di recesso *ante tempus* dal contratto a termine.

Il co.1, art.1, delimita altresì l'operatività delle tutele crescenti ai prestatori di lavoro che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, quest'ultimi ai sensi della L. n.190/85; in verità, la terminologia adottata nel caso dal Legislatore appare imprecisa, poiché il richiamo, più che alle qualifiche, nozione che deriva dalla contrattazione collettiva, andrebbe operato piuttosto alle categorie legali individuate dall'art.2095 cod.civ..

Proprio da questa osservazione si deve rilevare come la disposizione in esame escluda i prestatori di lavoro di categoria dirigenziale, per i quali, dunque, continuerà a trovare applicazione la previgente normativa, ivi comprese le recenti novelle in materia di licenziamento collettivo di cui alla L. n.161/14 (*c.d. Legge europea bis*), il tutto in considerazione della peculiarità che contraddistingue oggettivamente il rapporto di lavoro di questa categoria di lavoratori.

Al co.1, art.1, nulla viene precisato rispetto ai contratti di apprendistato decorrenti dalla data di entrata in vigore del decreto 7 marzo 2015, tuttavia si deve ritenere che il meccanismo a tutele crescenti

trovi puntuale attuazione in tale contesto negoziale, posto, *in primis*, che il rapporto lavorativo in questione, ai sensi del D.Lgs. n.167/11, è da intendersi a tempo indeterminato, essendo al contrario temporalmente circoscritto il solo periodo di addestramento e formazione, alla conclusione del quale è consentito al soggetto datoriale il recesso *ad nutum*, ai sensi dell'art.2118 cod.civ., disposizione che, al proprio interno, a supporto di codesta tesi, delimita la propria operatività ai soli contratti a tempo indeterminato. Peraltro, il richiamato Testo Unico offre ulteriore affidamento normativo, in considerazione del fatto che si prevede il divieto per le parti di recedere dal vincolo negoziale antecedentemente rispetto alla scadenza del periodo formativo e, in ogni caso, l'applicazione delle vigenti norme di legge nel caso di licenziamento privo di giustificazione, ivi per cui si deve ritenere che, a fronte di provvedimenti di estromissione su iniziativa del datore di lavoro e non sorretti da giusta causa ovvero giustificato motivo obiettivo o soggettivo, vi sarà l'assoggettamento alla nuova disciplina. Tutto ciò anche in virtù degli insegnamenti derivanti dalla Corte Costituzionale, sentenza n.169 del 28 novembre 1973, e del consolidato orientamento giurisprudenziale di legittimità in materia; va da sé che, al fine di evitare l'insorgere di interpretazioni discordanti su una questione di cruciale importanza, si sarebbe potuto precisare nel testo della norma tale aspetto.

I commi secondo e terzo del Decreto, peraltro in parte oggetto di modifica nell'ultima versione del testo poi approvato in Gazzetta Ufficiale, costituiscono certamente uno degli aspetti di maggiore criticità del provvedimento, atteso che numerosi commentatori, anche fra i più autorevoli, hanno individuato un potenziale vizio rispetto all'esercizio della delega da parte dell'attuale Esecutivo.

In effetti, il secondo comma sancisce che le disposizioni vigenti dal 7 marzo 2015 si applicano altresì nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in ordinario contratto a tempo indeterminato.

Si deve quindi ritenere che i contratti a tempo determinato piuttosto che di apprendistato, ancorché stipulati prima del 7 marzo 2015, qualora trasformati in rapporto a tempo indeterminato, saranno pienamente assoggettati alle tutele crescenti, pur trattandosi di negozi giuridici già in essere prima dell'entrata in vigore del Decreto.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Tale soluzione, per quanto possa essere apprezzabile, ai fini di una soluzione certa a una fattispecie particolarmente critica dal punto di vista interpretativo, appare, almeno a una prima analisi, non del tutto compatibile con i principi della delega offerta dal Parlamento al Governo; effettivamente, a ben vedere, la previsione del contratto a tutele crescenti avrebbe dovuto riguardare le nuove assunzioni, mentre, al contrario, in base al co.2, nei fatti la nuova disciplina si estenderebbe a rapporti di lavoro sorti prima dell'entrata in vigore del Decreto, ragionevolmente non considerabili nuove assunzioni in senso stretto.

E, invero, è dubitabile che la conversione di un pregresso contratto in rapporto a tempo indeterminato possa essere convenzionalmente ritenuta un'assunzione *ex novo*, poiché, in concreto, si tratta di una modificazione di un contratto già esistente.

E, ancora, sarebbe opportuno approfondire il significato del concetto di conversione adoperato dal Legislatore delegato; infatti si potrebbe sostenere che tale termine letterale possa ricomprendere, al proprio interno, sia la trasformazione contrattualmente convenuta fra le parti sia, allo stesso modo, la conversione giudizialmente disposta, per esempio ai sensi dell'art.32 del *c.d. Collegato lavoro* e, pertanto, anche su questo contesto sarebbe auspicabile un chiarimento in via normativa.

D'altro canto non si può sottacere come, nella scrittura del secondo comma, non è da escludersi che il Governo abbia tentato, per quanto possibile, di allineare il dettato sulle tutele crescenti alle suggestioni che ruotano intorno all'esonero contributivo previsto dall'art.1, co.118 ss., L. n.190/14 (Legge di Stabilità per l'anno 2015), in relazione al quale la circolare Inps n.17/15 ha equiparato alle nuove assunzioni le trasformazioni di contratti a termine già in essere, anche ai fini di aderire allo spirito della norma di riferimento, finalizzata alla creazione di occupazione stabile.

Il comma terzo del Decreto si preoccupa invece di formulare una disposizione altrettanto disputata e controversa e che sancisce, nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato (e, a questo punto, si deve ritenere, anche di conversioni) avvenute successivamente all'entrata in vigore del provvedimento, raggiunga il requisito occupazionale scolpito nei co.8 e 9, art.18 Statuto dei Lavoratori, l'applicabilità delle tutele crescenti nei riguardi dei prestatori di lavoro assunti antecedentemente alla vigenza del Decreto medesimo.

Pur comprendendo l'intento di evitare la sterilizzazione di nuove assunzioni per il timore datoriale di essere assoggettato, per i vecchi assunti, alla *c.d. tutela reale*, e, quindi, di evitare il paradossale disincentivo alla stipulazione di ulteriori contratti a tempo indeterminato, anche questa norma appare in contrasto con la Legge delega, atteso che si applicherebbero a lavoratori assunti prima del Decreto e, dunque, non solo a nuove assunzioni, le tutele crescenti.

In particolare, si rammenta che la tutela reale di cui all'art.18 Statuto dei Lavoratori investe il 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 15 lavoratori o più di 5, se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso Comune occupa più di 15 dipendenti e all'impresa agricola che, nel medesimo ambito territoriale, occupa più di 5 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 60 dipendenti.

Il sistema delle tutele crescenti in relazione alle caratteristiche del soggetto datoriale

Fra gli intenti dichiarati dal Legislatore nelle fasi di promulgazione del Decreto si deve certamente apprezzare la determinazione di universalizzare le tutele crescenti quale meccanismo di riparazione generale a fronte del recesso illegittimo intimato dal datore di lavoro.

Invero, il provvedimento in analisi, per mezzo dell'art.9, si preoccupa di distinguere e differenziare le conseguenze dell'illegittimità dell'estromissione del lavoratore in riferimento alle dimensioni occupazionali del datore di lavoro, basandosi sulla precedente esperienza che generava effetti diversificati nella *c.d. tutela reale* ovvero obbligatoria a seconda del soddisfacimento o meno dei requisiti occupazionali di cui ai co.8 e 9, art.18, L. n.300/70.

In buona sostanza, l'art.9 espunge i datori di lavoro in precedenza rientranti nella *c.d. stabilità obbligatoria* dalle più gravi conseguenze previste dal sistema delle tutele crescenti, ivi compresa la reintegrazione nel posto di lavoro per i licenziamenti disciplinari, dimezzando le indennità risarcitorie dovute al prestatore di lavoro in caso di illegittimità del licenzia-

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

mento e, in ogni caso, fissando un limite massimo non superiore a sei mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Conseguentemente, per i nuovi assunti dal 7 marzo 2015 in avanti, per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro rientranti nella sfera di ciò che, in precedenza, integrava la stabilità obbligatoria, non vi saranno stravolgimenti particolari in presenza di licenziamenti illegittimi, salvo quanto attiene alla materia del licenziamento discriminatorio, nullo oppure intimato in forma orale.

Infatti, per tali fattispecie di licenziamento, ritenute a vario titolo intollerabili dal nostro ordinamento, non assume rilevanza la dimensione occupazionale del datore di lavoro, applicandosi unicamente un rigoroso apparato sanzionatorio, che discende, in concreto, dai contenuti dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori e che prevede la reintegrazione sul posto di lavoro (ovvero l'opzione, rimessa al lavoratore, per l'indennità sostitutiva della reintegrazione pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto), la condanna al risarcimento del danno corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto eventualmente percepito dal prestatore di lavoro per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di estromissione, in ogni caso in misura non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento ai fini del trattamento di fine rapporto, nonché l'obbligo datoriale di versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Per la verità, l'aspro meccanismo sopra rappresentato non costituisce fonte di novità, atteso che, nei fatti, si tratta della continuazione del pregresso regime sanzionatorio già dettato per le suddette forme di licenziamento.

Al contrario, per i datori di lavoro al di sotto della soglia dettata dall'art.18 dello Statuto dei Lavoratori, risulta essere fonte di evidente preoccupazione il co.4, art.2, oggetto di modifica proprio nell'ultima versione del Decreto predisposta dal Consiglio dei Ministri del 20 febbraio 2015.

In effetti, alle fattispecie di licenziamento discriminatorio, nullo oppure intimato in forma orale, il D.Lgs. n.23/15 affianca altresì la casistica del licenziamento viziato per difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli artt.4, co.4, e 10, co.3, L. n.68/99.

Si tratta dei contesti in relazione ai quali il recesso datoriale si basa su una sopravvenuta inidoneità psico-fisica del lavoratore, accertata, a titolo esemplificativo, dal medico del lavoro ai sensi del D.Lgs. n.81/08 oppure ai sensi dell'art.5 dello Statuto dei Lavoratori oppure in discendenza delle varie casistiche contenute nella L. n.68/99, e i cui vizi, per i piccoli datori di lavoro, potranno portare, per i nuovi assunti (anche a seguito di conversione) dal 7 marzo 2015 in avanti, all'applicazione del coacervo sanzionatorio appena descritto, comportando quindi, per tali soggetti datoriali, un notevole peggioramento delle conseguenze dell'illegittimità del licenziamento, antecedentemente basato su parametri di indennità economica risarcitoria e, quindi, senza che si potesse paventare il rischio della reintegrazione sul posto di lavoro.

Di riflesso, appare quindi evidente come, per il futuro, siffatti licenziamenti dovranno essere valutati con estrema cautela, in considerazione delle gravi conseguenze che ne possano derivare senza che rilevi il numero dei dipendenti occupati.

Ulteriore novella di grande impatto, almeno a livello ideologico, è rappresentata, sempre per le nuove assunzioni, dall'estensione alle organizzazioni di tendenza dell'intera disciplina del Decreto, intendendosi come tali i datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

Sul punto si deve rammentare come, in base al progresso dettato normativo, si dovesse ritenere che i lavoratori illegittimamente licenziati dai 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, qualunque sia la forza occupazionale, possano chiedere l'applicazione della sola tutela obbligatoria, in quanto l'art.4, co.1, L. n.108/90, esclude espressamente tali organizzazioni dalla sfera di applicazione della tutela reale, ma non anche da quella obbligatoria.

Detto che lo scopo della norma è quello di impedire che tali organizzazioni, in funzione della peculiarità delle attività esercitate, siano costrette a mantenere in servizio un dipendente che non condivida, o addirittura si trovi in contrasto, con le finalità che le stesse perseguono, occorre sottolineare che, nel tempo, si è assistito a un costante e progressivo intervento della giurisprudenza, teso a delimitare, stante la penalizzazione che ne deriva per i lavoratori a livello di conseguenze e tutele a fronte del recesso illegittimo

subito, il concetto di organizzazione di tendenza. In particolare, l'operato dei giudici si è concentrato sia su una rigorosa verifica dell'assenza dello *status* di imprenditore sia avendo a cura le mansioni e le funzioni prestate dal lavoratore estromesso, poiché, secondo il prevalente orientamento della giurisprudenza, l'organizzazione di tendenza non può opporsi alla reintegrazione in servizio del prestatore ingiustamente licenziato nel caso in cui questo non svolga attività che abbiano una diretta connessione con le finalità perseguite dall'organizzazione, svolgendo quindi mansioni considerate, nel caso, "neutre".

Termina dunque un regime di favore storico per questi datori di lavoro, che, pertanto, per il futuro, relativamente ai nuovi assunti, rimarranno assoggettati alle regole generali; alla luce del fatto che la situazione di crisi attuale e la carenza di entrate e sovvenzioni pubbliche e private hanno imposto a organizzazioni partitiche e sindacali consistenti riduzioni del personale (sul punto, si rammenti l'estensione ai partiti politici della cassa integrazione guadagni straordinaria e dei contratti di solidarietà proprio per fronteggiare tali criticità occupazionali), la decisione assunta dal Governo produrrà certamente effetti rilevanti nella gestione degli eventuali contenziosi che ne deriveranno.

Cenni sui licenziamenti collettivi e sul rapporto di lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione

Il D.Lgs. n.23/15, nonostante il parere contrario espresso dalle commissioni parlamentari e le forti critiche provenienti dal mondo sindacale e da parte di numerosi giuristi esperti di diritto del lavoro, ha preservato l'impostazione primigenia, che prevedeva l'assoggettamento dei licenziamenti collettivi di cui alla L. n.223/91 al sistema delle tutele crescenti, ovviamente per gli assunti a far data dal 7 marzo 2015 in avanti.

In buona sostanza, da più parti si sosteneva che l'inclusione dei licenziamenti collettivi nel D.Lgs. n.23/15 integrasse un eccesso di utilizzo della delega da parte del Governo, atteso che, nella L. n.183/14, di per sé, non si individua un rinvio specificatamente cristallizzato alla fattispecie censita dalla L. n.223/91. In verità, si deve invece rilevare come il concetto di licenziamenti economici (l'espressione lettera-

le declinata al plurale aggiunge ulteriore sostegno alla tesi del Governo) sia talmente ampio da potere certamente includere e assorbire al proprio interno i licenziamenti collettivi definiti come tali dalla L. n.223/91, riscontrato altresì che tali recessi costituiscono, nei fatti, una pluralità (ovvero anche un solo recesso, nella fattispecie di cui all'art.4, L. n.223/91) di licenziamenti intimati per giustificato motivo obiettivo e motivati da ragioni che appaiono ontologicamente economiche (si pensi, ex art.24, L. n.223/91, alle procedure di licenziamento collettivo avviate per riduzione di personale, connesse a una diminuzione o trasformazione del lavoro oppure alla cessazione dell'attività aziendale), di talché, nel caso di specie, non sembra trasparire alcun vizio in ordine al riempimento legislativo della delega da parte dell'Esecutivo.

Quindi, nei casi di licenziamenti collettivi, la reintegrazione per i nuovi assunti rimarrà esclusivamente per il recesso intimato in forma orale, ipotesi che appare più scolastica che concreta, poiché risulterebbe paradossale e inverosimile che il datore di lavoro, a conclusione di una complessa procedura sindacale e/o amministrativa delineata con dovizia di particolari e in maniera certissima dalla L. n.223/91, comunichi in forma orale il recesso al lavoratore, esponendosi quindi a gravissime conseguenze sanzionatorie. In ultima analisi sia consentita una brevissima digressione sul settore del pubblico impiego; a ben guardare, il D.Lgs. n.23/15 non contiene una specifica disposizione che escluda l'area del lavoro pubblico (almeno quella *c.d. contrattualizzata*, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n.165/01), dando il la nuovamente a un dibattito sull'applicabilità o meno del D.Lgs. n.23/15 a tale contesto lavorativo.

Come noto, il Governo si è affrettato a smentire la tesi dell'applicabilità al rapporto d'impiego pubblico del Decreto, sostenendo la necessità di affrontare la questione nel complessivo percorso legislativo che verrà avviato per la riforma della Pubblica Amministrazione.

Per la verità appare più una determinazione basata su considerazioni politiche e non giuridiche, pur tuttavia rimane latente la sensazione di ingiustizia sociale che continua a permanere fra i lavoratori pubblici e quelli privati e che, in una fase di estrema criticità del Paese, a fronte della quale si rendono necessari sacrifici equamente divisi fra tutti, risultano sempre meno accettabili e giustificabili.