

GRUPPO FRECCIA ROSSA¹

PROPOSTA DI RIFORMA DEL REGIME SANZIONATORIO DEI LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI

Il Gruppo Freccia Rossa, seguendo un metodo già sperimentato in precedenti occasioni, che si basa su un lungo e paziente confronto tra giuristi del lavoro con diverse esperienze e orientamenti culturali, si è dato come obiettivo la formulazione di un progetto di riforma dell'attuale disciplina delle sanzioni dei licenziamenti invalidi, caratterizzata, come noto, da un elevato tasso di frammentazione e incertezza interpretativa.

L'obiettivo, dunque, era quello della formulazione di una regolazione unitaria e organica della disciplina in ambito privato (pur limitata al terreno del regime sanzionatorio, e senza mettere mano invece ai regimi sostanziali delle diverse fattispecie di recesso del datore di lavoro), superando l'attuale frammentazione su più fonti succedutesi e modificate nel tempo.

Tale impresa, certamente difficile e impegnativa, è giustificata dal perseguimento di almeno due importanti valori: la certezza (per quanto possibile) del regime sanzionatorio applicabile; il superamento della discutibile differenza di discipline oggi applicabili in relazione al mero dato temporale del momento di costituzione del rapporto di lavoro.

Lo sforzo è stato notevole, e alcune soluzioni sono state discusse a lungo, valutando diverse e contrastanti opzioni, varie alternative tecniche, ecc. Ciò è avvenuto, ad esempio, nella fissazione della linea di confine tra sanzioni ripristinatorie e sanzioni indennitarie in relazione alle varie ipotesi di illegittimità.

Le soluzioni di volta in volta raggiunte sono frutto di una costruzione condivisa, almeno sul piano della razionalità tecnica e della ragionevolezza, anche quando taluno avrebbe preferito un diverso bilanciamento degli interessi in campo.

Ciò è stato favorito anche dalla convinzione di dover tener conto degli assetti consolidati e delle soluzioni più condivise da dottrina e giurisprudenza, in particolare da parte della giurisprudenza della Corte costituzionale (e ciò a prescindere dal grado di condivisione personale degli esiti di tale giurisprudenza). Eccezione (sia pure non voluta) a tale ultimo criterio

¹ Il gruppo Freccia Rossa è animato da giuslavoristi di diversa provenienza culturale con lo scopo di promuovere una riflessione collettiva sui tanti nodi irrisolti del diritto del lavoro e delle relazioni industriali e di offrire il risultato di una visione scientifica di sintesi. Ne fanno parte Bruno Caruso, Università degli Studi di Catania; Raffaele De Luca Tamajo, Università degli Studi di Napoli Federico II; Marco Marazza, Università Cattolica del Sacro Cuore; Arturo Maresca, Sapienza Università di Roma; Adalberto Perulli, Università degli Studi di Venezia Cà Foscari; Roberto Romei, Università degli Studi "Roma Tre"; Franco Scarpelli, Università degli Studi di Milano-Bicocca; Valerio Speciale, Università degli Studi G. d'Annunzio Chieti-Pescara; Antonio Viscomi, Università degli Studi Magna Grecia di Catanzaro; Carlo Zoli, Alma Mater Studiorum Università di Bologna. Del gruppo Freccia Rossa è stato altresì fondatore e componente Riccardo Del Punta, Università degli Studi di Firenze (scomparso nel novembre 2022).

metodologico riguarda il tema della disciplina sanzionatoria per le “piccole imprese” per il quale, pur a seguito di una articolata discussione e di sforzi di approfondimento, non si è raggiunta una soluzione sufficientemente condivisa sul terreno della eventuale distinzione di regimi sanzionatori basata su criteri diversi da quello del computo dei dipendenti (computo sia pure rivisto dal punto di vista dei relativi criteri), optando di conseguenza per una soluzione ispirata ad una maggiore flessibilità della tecnica indennitaria.

Ciò premesso, è evidente che la materia del recesso e della disciplina dei relativi profili sanzionatori rimane caratterizzata da un elevato tasso di ‘politicalità’, dove le opzioni valoriali e di politica del diritto dei singoli giuristi (tutte ovviamente legittime, se argomentate e rispettose dei principi espressi dalla Costituzione e dalle Carte europee), così come le opzioni sulle tecniche meglio in grado di realizzare tali valori, difficilmente riescono a trovare sempre soluzioni di incontro e compromesso: non solo perché si tratta di definire un difficile equilibrio, in materia di recesso, nel bilanciamento tra tutela della stabilità del rapporto di lavoro e tutela degli interessi alla flessibilità dell’impresa (e delle altre organizzazioni di lavoro); ma anche perché, come è evidente, la disciplina delle conseguenze del recesso invalido definisce, indirettamente, gli assetti di potere sociale e contrattuale nei rapporti di lavoro (individuali e collettivi).

Il valore di proposta collettiva, oggi consegnata alla discussione di altri studiosi e degli operatori, non è perciò sminuito dal fatto che alcuni componenti del Gruppo Freccia Rossa – pur avendo partecipato con impegno alla discussione e alla definizione del progetto e delle singole soluzioni tecniche ivi contenute – abbiano formulato alcune osservazioni e note su singoli passaggi del progetto, che vengono riportate in calce.

Il Gruppo Freccia Rossa

* * *

Relazione illustrativa

La presente proposta di unificazione e semplificazione del regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo fa seguito alla presentazione di una prima versione, avvenuta a Bologna il 21 febbraio di quest’anno. Il testo, che oggi si sottopone all’attenzione della comunità accademica e delle forze politiche e sociali, ha preso in esame i suggerimenti e i rilievi esposti da molti colleghi in occasione del seminario bolognese, o fatti pervenire successivamente all’incontro.

Come già esposto nel citato incontro, l’obiettivo principale della proposta è duplice: da un lato, ridare certezza e coerenza sistematica a una materia oggi segnata da una profonda frammentazione normativa, risultato di stratificazioni legislative e interventi giurisprudenziali spesso eterogenei; dall’altro, offrire una disciplina unitaria in grado di garantire, allo stesso tempo, un adeguato livello di tutela per i lavoratori e un quadro prevedibile e stabile per le imprese.

1. Contesto e finalità della riforma

Il regime attuale delle sanzioni applicabili al licenziamento illegittimo risulta articolato su più livelli normativi (Statuto dei lavoratori come modificato dalla legge Fornero, legge n. 604/1966, decreto legislativo n. 23/2015 – c.d. contratto a tutele crescenti) e fortemente influenzato dagli interventi della Corte costituzionale. Ciò ha prodotto una inaccettabile incertezza regolativa, rendendone difficoltosa l'applicazione per giudici, avvocati, lavoratori e datori di lavoro, pur nella consapevolezza che oggi il tema della gestione dei licenziamenti non sia più centrale di altre tipologie di tensioni nel mercato del lavoro.

La presente proposta interviene solo sul regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo, lasciando invariata la disciplina sostanziale delle fattispecie di recesso. In questo ambito, tuttavia, mira a ripristinare una scala di tutele razionalmente fondata, superando l'attuale differenziazione tra lavoratori che fa perno sulla data di assunzione, cercando di restituire ragionevolezza, prevedibilità e proporzionalità a un sistema rimediale per altro fortemente alterato rispetto alla originaria intenzione del legislatore.

2. Principi ispiratori

La proposta si fonda su quattro capisaldi:

- Razionalizzazione e semplificazione della disciplina, con riduzione dei margini di incertezza applicativa;
- Bilanciamento tra le esigenze di tutela del lavoratore e la libertà di organizzazione del datore di lavoro;
- Rispetto della giurisprudenza costituzionale, in particolare in merito alla proporzionalità e all'equità del trattamento risarcitorio;
- Modularità della risposta sanzionatoria, in base alla gravità e tipologia dell'illegittimità accertata.

3. Contenuti principali

Art.1: fissa il tradizionale campo di applicazione della disciplina rimediale escludendo dall'ambito soggettivo di applicazione la categoria dei dirigenti, il recesso regolato esclusivamente dall'art. 2118 o da altre norme speciali, situazioni alle quali comunque si applica il regime della nullità del recesso. Viene escluso dall'ambito soggettivo di applicazione anche il pubblico impiego. La norma intende dare chiarezza al perimetro soggettivo e normativo, con eliminazione della differenziazione fondata sulla data di assunzione.

Art. 2: riordina il licenziamento nullo tipizzandolo in cinque ipotesi secondo quanto previsto dalla legislazione già esistente, anche di più recente conio (artt. 17 e 19 del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e art. 14 d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, whistleblowing e condizioni di lavoro); e dal diritto vivente giurisprudenziale (il licenziamento per motivo illecito), tenendo conto della sentenza della Corte cost.

sulle c.d. nullità virtuali (sent. n. 22 del 2024). Il disposto si colloca, con riguardo al rimedio, in continuità normativa con l'art. 2 del d.lgs n. 23/2025 e le previsioni riconducibili alla c.d. reintegrazione rafforzata: condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di cui all'art. 2121 c.c., dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative.

Art. 3: prevede il rimedio della reintegrazione attenuata nell'ipotesi di licenziamento ingiustificato, applicandolo anche all'ipotesi di insussistenza della modifica organizzativa posta a base del licenziamento o del nesso di causalità, ma con esclusione del c.d. repêchage a cui si applica la tutela indennitaria (art. 4); in ciò modificando l'originario regime delle tutele crescenti dando seguito alla giurisprudenza della Corte costituzionale. Reintroduce, sempre in ossequio ai pronunciamenti della Consulta, il rimedio della reintegra allorché il fatto contestato sia riconducibile a infrazioni - specificamente tipizzate - nel codice disciplinare applicato, con espressa previsione di sanzione conservativa; in ciò prendendo partito, in uno con la Consulta, a favore dell'indirizzo restrittivo della Corte di cassazione. Riconduce all'ipotesi della reintegra c.d. debole anche il licenziamento per violazione delle disposizioni sul comporto o sulla tutela dei lavoratori invalidi facendo salva l'ipotesi, più grave, del licenziamento discriminatorio per ragioni di malattia o invalidità. Riconduce anche a tale rimedio l'ipotesi in cui il licenziamento, pur comminato per iscritto, manchi del tutto della motivazione, ovvero, nel caso di licenziamento disciplinare, sia del tutto pretermessa la procedura ex art. 7 della legge n. 300/1970. Il limite di 12 mensilità di risarcimento, che si aggiunge alla reintegrazione, può essere superato sino al tetto di 24 mensilità - e ciò costituisce una novità con riguardo all'attuale art. 18 e pure rispetto alla prima versione della proposta - allorché il giudice, in ragione della considerevole durata del processo, ritenga insufficiente il limite predetto: il giudice dovrà in tal caso tenere conto del comportamento processuale delle parti, dell'impegno del lavoratore nella ricerca di una nuova occupazione, della misura del trattamento di disoccupazione percepito.

Di nuovo conio pure la disposizione (comma 3) giusta la quale, a seguito del passaggio in giudicato della sentenza che dispone la reintegrazione, il lavoratore è tenuto alla restituzione del trattamento di disoccupazione che abbia ricevuto per effetto del licenziamento dichiarato illegittimo, nel limite dell'importo che risulti superiore alla retribuzione effettivamente persa nel periodo dal licenziamento alla sentenza di reintegrazione, sottratto quanto percepito a titolo di indennità risarcitoria. In tal modo si consolida legislativamente l'orientamento giurisprudenziale che ha posto un limite, nel caso di lavoratori che hanno percepito un risarcimento inferiore al danno effettivamente subito, alla prassi di recupero da parte dell'Ente di previdenza.

Articolo 4: prevede una tutela esclusivamente indennitaria, in misura compresa tra 8 e 36 mensilità, per tutti gli altri casi di illegittimità meno gravi, ispirandosi

a criteri di equità e proporzionalità e riprendendo la disposizione delle tutele crescenti piuttosto che quella dell'art. 18. In tal modo si prende atto del mutamento di asse a favore della reintegrazione come regola generale (art. 2 comma 1 e 3 comma 1) posto in essere dalla Corte costituzionale e superando il diverso equilibrio voluto con il contratto a tutele crescenti. La tutela meramente indennitaria si applica dunque al licenziamento disciplinare in cui il fatto sussiste ma la sanzione è sproporzionata, cioè al di fuori dei casi sopra detti di illecito disciplinare per il quale è espressamente e specificatamente prevista una sanzione conservativa; in caso di violazione del principio di immediatezza della contestazione; di violazione dell'obbligo di ricollocazione o dei criteri di individuazione del lavoratore nell'ipotesi di licenziamento per motivo oggettivo. Il quantum dell'indennità è rimesso alla valutazione del giudice che deve tener conto di alcuni parametri di orientamento: l'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, il numero dei dipendenti occupati, il comportamento e le condizioni delle parti, a tal fine tenendosi conto anche della consistenza e dell'andamento economico del datore di lavoro.

Articolo 5: disciplina le ipotesi di vizi formali o procedurali (vizi di motivazione, violazione procedure art. 7 Statuto, ma fuori dai casi previsti dai precedenti artt. 3 e 4, mancata attivazione della conciliazione preventiva), prevedendo un'indennità più contenuta (tra 3 e 12 mensilità) e non simbolica, ma sempre graduata secondo criteri oggettivi. Valorizza la specificità del vizio procedurale senza generare automatismi restitutori o effetti sproporzionati.

Articolo 6: prevede, secondo inveterata tradizione normativa, un regime rimediabile specifico per le piccole imprese che conferma l'assenza della reintegrazione ma introduce un sistema di indennizzo rafforzato rispetto a quanto previsto dall'art. 9 del contratto a tutele crescenti e ciò anche per conformarsi alla sentenza monito della Consulta; indennizzo proporzionato all'anzianità di servizio e alle dimensioni aziendali, con un minimo di 4 e tetto fino a 12 mensilità estensibili a 18 mensilità per i lavoratori con oltre 10 anni di anzianità. Si prevede una riduzione alla metà del quantum per i datori fino a 5 dipendenti (3 se imprenditori agricoli) e in caso di vizio formale. Malgrado l'espresso monito della Consulta, non si sono introdotti criteri alternativi o aggiuntivi (EBITDA, fatturato, bilancio, gruppo di impresa) a quello del numero dei dipendenti per la identificazione della impresa minore allo scopo dell'applicazione del regime rimediabile ottimale. Pertanto non si è inteso superare la rigidità del criterio numerico tradizionale includendovi però i collaboratori stabili (di cui all'art. 2, d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81), lavoratori part-time e lavoratori all'estero. La ragione della esclusione dei criteri economico-finanziari sta nella difficile trasferibilità da altri contesti dei criteri finanziari identificativi dell'impresa minore e nella incertezza discrezionale che essi finirebbero comunque per generare con rischio di introdurre elementi di vischiosità in contrasto con le esigenze di accertamento giudiziale celere del regime applicabile. Si è confermata la scelta del Jobs act di non esonerare dal regime rimediabile ordinario le organizzazioni di tendenza (comma 5).

Articolo 7: più radicali i cambiamenti proposti riguardanti il regime dei licenziamenti collettivi anche con alcune modifiche riguardanti la l. 23 luglio 1991 n. 223. Si è rafforzato l'obbligo di motivazione nella comunicazione di apertura (comma 3 che sostituisce il comma 3 dell'art. 4 della legge n. 223/1991). Si è inteso precisare l'ambito di riferimento (il perimetro) per l'individuazione dei lavoratori coinvolti nell'operazione di ridimensionamento occupazionale. Ciò, per un verso, considerando "*ciascuna unità produttiva (...) e (...) ulteriori sedi aziendali collocate entro una distanza di 200 chilometri, salva diversa previsione di accordi collettivi*" e, per l'altro, chiarendo che la dichiarazione di eccedenza del personale deve specificare anche le mansioni e l'inquadramento del personale in eccedenza e che, di conseguenza, nell'ambito di detto perimetro deve avvenire l'individuazione dei lavoratori da licenziare; ciò al precipuo scopo di evitare le incertezze e le difformità di individuazione del perimetro presenti nella giurisprudenza. Si sono precisati i criteri di scelta nella identificazione dei lavoratori eccedenti: prioritariamente il criterio della non opposizione alla risoluzione e i lavoratori che hanno maturato il diritto a un qualsiasi trattamento pensionistico di vecchiaia o anticipato in relazione alla maturazione di specifici requisiti contributivi e/o allo svolgimento di lavori usuranti. Gli ulteriori lavoratori sono individuati in applicazione dei criteri già utilizzati in passato: anzianità di servizio, carichi di famiglia, esigenze organizzative e produttive connesse a specifiche caratteristiche professionali dei lavoratori. Con riguardo al rimedio si conferma il ricorso alla tutela indennitaria per violazione delle procedure e dei criteri di scelta, sul solco di quanto disposto dal Jobs act; in piena sintonia con l'orientamento della Consulta si è escluso il rimedio della reintegra anche in caso di acclarata violazione dei criteri di scelta. Il rimedio connesso al regime di nullità è previsto soltanto nella ipotesi, remota ma sempre possibile, di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta, anche qui in continuità con l'art. 10 del dlgs. n. 23/2105. Pur condividendo l'importanza di strumenti idonei a contenere il fenomeno della delocalizzazione, è stata infine abrogata la disciplina contenuta nell'art. 1, commi da 224 a 237-bis, legge 30 dicembre 2021, n. 234 in quanto frutto di eccessive incertezze interpretative.

Art. 8: richiama pedissequamente il regime della revoca del licenziamento previsto dall'art. 5 del Jobs Act.

Art. 9: fatte salve modifiche marginali sul calcolo delle frazioni di anno di anzianità per il calcolo della indennità e una più sensibile modifica con riguardo al range di offerta esperibile (una mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 3 e sino a 27 mensilità), si riproduce l'art. 6 del contratto a tutele crescenti con riguardo all'offerta di conciliazione. Si conferma il regime fiscale e previdenziale di favore per tale offerta.

Art. 10: si disciplina il tentativo obbligatorio di conciliazione preventiva per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, rafforzando il ruolo dell'Ispettorato del Lavoro e delle commissioni provinciali di conciliazione. Il procedimento è semplificato con previsione di un obbligo informativo e

monitoraggio degli esiti. La mancata comparizione è valutata dal giudice, con possibili effetti sanzionatori processuali.

Art. 11: con riguardo alle abrogazioni si opera un radicale maquillage della legislazione esistente per evitare sovrapposizioni o contraddizioni. Sono abrogati gli artt. 4, 7, 8 e 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, l'art. 18, commi da 1 a 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, gli artt. 4 e 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

Conclusionione

Il progetto Freccia Rossa non è una mediazione politica, né una proposta ideologica. È il tentativo di costruire un diritto del lavoro “post-giurisprudenziale”, per recepire le migliori acquisizioni dottrinali, tener conto dei più recenti indirizzi della Corte costituzionale, superare le contraddizioni delle riforme precedenti, mediare tra diversi indirizzi giurisprudenziali e proporre una sintesi normativa funzionale e tecnicamente avanzata.

* * *

Art. 1

Campo di applicazione

1. Per gli operai, impiegati o quadri con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il regime di tutela applicabile al licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui alla presente legge salvo i casi in cui il recesso è regolato esclusivamente dall'art. 2118 c.c. o da norme speciali, nei quali trova comunque applicazione l'art. 2 della presente legge.

2. La presente legge non si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2

Reintegrazione nel licenziamento nullo.

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento nelle ipotesi di:

- a) licenziamento discriminatorio ai sensi della legislazione nazionale e dell'unione europea;
- b) licenziamento per motivo illecito ai sensi dell'art. 1345 c.c.;
- c) licenziamento ritorsivo ai sensi degli artt. 17 e 19 del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e dell'art. 14 d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104;
- d) licenziamento intimato oralmente in violazione dell'art. 2 della l. 15 luglio 1966, n. 604;

- e) licenziamento nullo nei casi diversi da quelli espressamente disciplinati dalla presente legge;

ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di cui all'art. 2121 c.c., corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di cui all'art. 2121 c.c. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno di cui al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a quindici mensilità della retribuzione di cui all'art. 2121 c.c. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito scritto del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione e determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 3

Reintegrazione nel licenziamento ingiustificato

1. Nei casi in cui:

- a) non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento per insussistenza della condotta contestata o della natura disciplinare della stessa o perché il fatto contestato è riconducibile ad infrazioni specificamente tipizzate nel codice disciplinare applicato con espressa previsione di sanzione conservativa;
- b) non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo nel caso di insussistenza della modifica organizzativa posta a base del licenziamento o del nesso di causalità;
- c) il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110 secondo comma del codice civile, salvo che ricorra l'ipotesi di cui all'art. 2, comma 1, lett. a);
- d) il licenziamento sia disposto in violazione degli art. 4, comma 4, e art. 10, comma 3, della l. 12 marzo 1999, n. 68, salvo che ricorra l'ipotesi di cui

- all'art. 2, comma 1, lett. a), o non sussiste la situazione di impossibilità di esecuzione della prestazione posta alla base del licenziamento;
- e) manchi la motivazione del licenziamento ai sensi dell'articolo 2, comma 2 della legge n. 604/1966 o sia del tutto omessa la procedura di cui all'art. 7, l. n. 300/1970;

il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di cui all'art. 2121 c.c., corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni.

2. Salvo quanto previsto al comma quinto, nelle ipotesi di cui al comma 1 la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla sentenza di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di cui all'art. 2121 c.c. Il datore di lavoro è condannato altresì al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

3. A seguito del passaggio in giudicato della sentenza che dispone la reintegrazione il lavoratore è tenuto alla restituzione del trattamento di disoccupazione che abbia ricevuto per effetto del licenziamento dichiarato illegittimo, nel limite dell'importo che risulti superiore alla retribuzione effettivamente persa nel periodo dal licenziamento alla sentenza di reintegrazione, sottratto quanto percepito a titolo di indennità risarcitoria.

4. In ogni stato e grado del giudizio il giudice, quando in ragione della considerevole durata del processo ritenga insufficiente il limite di cui al comma secondo, può elevare la misura dell'indennità risarcitoria fino al limite massimo di 24 mensilità tenendo altresì conto del comportamento processuale delle parti, dell'impegno del lavoratore nella ricerca di una nuova occupazione, della misura del trattamento di disoccupazione percepito.

5. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno di cui al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a quindici mensilità della retribuzione di cui all'art. 2121 c.c. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito scritto del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione e determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 4

Tutela indennitaria

1. In tutti i casi di licenziamento illegittimo diversi da quelli indicati agli art. 2, comma 1, e 3, comma 1, compresi i casi di vizio di non proporzionalità del recesso rispetto alla condotta contestata al lavoratore, di violazione dell'obbligo di ricollocazione o dei criteri di individuazione del lavoratore nell'ipotesi di licenziamento per motivo oggettivo, di mancato rispetto del principio di immediatezza della contestazione disciplinare e/o dell'adozione del licenziamento per ragioni disciplinari, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale in misura, comunque, non inferiore a otto e non superiore a trentasei mensilità dell'ultima retribuzione di cui all'art. 2121 c.c. È fatto salvo quanto specificamente previsto negli articoli seguenti.

2. Il giudice determina l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 avendo riguardo all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al numero dei dipendenti occupati, al comportamento e alle condizioni delle parti, a tal fine tenendosi conto anche della consistenza e dell'andamento economico del datore di lavoro.

Art. 5

Licenziamento affetto da vizi formali o procedurali

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604 della procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 al di fuori dei casi previsti dagli artt. 3 e 4 della presente legge, o nell'ipotesi in cui sia mancata l'attivazione del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 10 della presente legge, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale in misura non inferiore a tre mensilità e comunque pari nel massimo a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di cui all'art. 2121 c.c. salvo che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, non accerti l'esistenza di un vizio sanzionato ai sensi degli articoli da 2 a 4.

2. In caso di licenziamento per motivi disciplinari adottato omettendo la procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applica la disciplina di cui all'art. 3.

3. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è individuata secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2.

Art. 6

Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

1. Fatto salvo quanto previsto all'art. 2, le disposizioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, nazionale o estero, che nella sede, stabilimento, filiale, ufficio, o reparto autonomo ove è stato posto in essere il licenziamento occupa più di quindici dipendenti 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, o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti e, in ogni caso, al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, nazionale o estero, che occupi complessivamente più di sessanta dipendenti, anche se occupati al di fuori del territorio nazionale.

2. Ai fini del computo dei dipendenti di cui al comma 1 si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, considerando, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Fermo restando quanto previsto in materia di lavoro a tempo determinato, il numero dei dipendenti è calcolato operando una media dei lavoratori occupati negli ultimi sei mesi, ivi compresi i soci lavoratori dipendenti nell'ambito delle società cooperative, i lavoratori intermittenti e i dipendenti occupati all'estero dallo stesso datore di lavoro. Tranne che nelle start-up innovative di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, iscritte nella apposita sezione speciale del registro delle imprese di cui all'articolo 2188 del codice civile, si tiene conto altresì dei collaboratori di cui all'art. 2, d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, con esclusione di quelli di cui al comma 2 della medesima disposizione. Il computo dei limiti occupazionali qui disciplinato non incide su norme ed istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

3. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui al comma 1, al di fuori delle ipotesi di cui all'art. 2, il licenziamento viziato ai sensi degli artt. 3 e 4 estingue il rapporto di lavoro e il datore di lavoro è condannato al pagamento di un'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione di cui all'art. 2121 c.c., determinata in un importo non inferiore a quattro mensilità e non superiore a dodici mensilità, nel caso di anzianità di servizio non superiore a dieci anni, e fino a diciotto mensilità, nel caso di anzianità di servizio superiore a dieci anni. La misura massima della predetta indennità è ridotta alla metà nel caso di vizi procedurali o di datori di lavoro che occupino sino a cinque dipendenti o a 3 se imprenditori agricoli, computati come previsto al comma 2.

4. L'ammontare dell'indennità va individuato secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2.

5. Ai 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, si applica la disciplina di cui alla presente legge.

Art. 7 **Licenziamenti collettivi**

1. L'art. 4, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è sostituito come segue:

“2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali costituite in azienda, alle rispettive associazioni di categoria nonché alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato. Qualora la procedura di licenziamento collettivo riguardi i membri dell'equipaggio di una nave marittima, il datore di lavoro invia la comunicazione al soggetto di cui al comma 4 nel caso in cui la procedura di licenziamento collettivo sia relativa a membri dell'equipaggio di cittadinanza italiana o il cui rapporto di lavoro è disciplinato dalla legge italiana, nonché alla competente autorità dello Stato estero qualora la procedura di licenziamento collettivo riguardi membri dell'equipaggio di una nave marittima battente bandiera diversa da quella italiana.”

2. L'art. 4, comma 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è sostituito come segue:

“3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo; del numero, della collocazione aziendale, delle mansioni e dell'inquadramento del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva”.

3. L'art. 5, commi 1, 2 e 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223 sono sostituiti come segue:

“1. L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire nell'ambito di ciascuna unità produttiva, così come definita dall'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei quali sono stati dichiarati gli esuberanti e delle ulteriori sedi aziendali collocate entro una distanza di 200 chilometri, salva diversa previsione di accordi collettivi stipulati con le associazioni di categoria di cui all'art. 4,

comma 2 anche nell'ambito della procedura avviata ai sensi di quella disposizione.

1bis. Nell'ambito definito ai sensi del comma 1, l'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2 anche nell'ambito della procedura avviata ai sensi di quella disposizione.

1ter. In mancanza di accordo sindacale sui criteri di scelta, l'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire con riferimento alle mansioni ed ai livelli di inquadramento indicati dal datore di lavoro in eccedenza nella comunicazione di apertura della procedura, o che risultino in eccedenza all'esito della procedura. Nella individuazione dei lavoratori riconducibili alle posizioni eccedenti si terrà conto delle mansioni quantitativamente prevalenti svolte dai lavoratori nei sei mesi antecedenti all'invio della comunicazione di cui all'art. 4, comma 2.

1quater. Per l'individuazione dei lavoratori da licenziare si considerano in via prioritaria i lavoratori che dichiarino in forma scritta la loro non opposizione alla risoluzione del rapporto di lavoro e i lavoratori che nel periodo di fruizione dell'ammortizzatore sociale matureranno il diritto ad un qualsiasi trattamento pensionistico di vecchiaia, o anticipato in relazione alla maturazione di specifici requisiti contributivi e/o allo svolgimento di lavori usuranti. Gli ulteriori lavoratori da licenziare sino a concorrenza degli esuberi sono individuati in applicazione dei seguenti criteri, in concorso tra loro: anzianità di servizio, carichi di famiglia, esigenze organizzative e produttive connesse a specifiche caratteristiche professionali dei lavoratori.

1quinques. Al fine di contenere l'impatto sociale della procedura, e in assenza di accordi collettivi sui criteri di scelta, sino a concorrenza del numero complessivo degli esuberi dichiarati nella comunicazione di cui all'art. 4, comma 2, l'impresa potrà licenziare i lavoratori non riconducibili alle mansioni dichiarate in esubero che manifestino in forma scritta la loro non opposizione al licenziamento.

1sexies. Nell'operare la scelta dei lavoratori da licenziare l'impresa è tenuta al rispetto dell'articolo 10, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68. 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.”

4. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12 nonché di violazione delle procedure di cui all'articolo 189, comma 6, del d.lgs. 12 gennaio 2019, n. 12 e successive modificazioni, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, si applica il regime di cui all'articolo 4.

Art. 8
Revoca del licenziamento

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Art. 9
Offerta di conciliazione

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, 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 o dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto di lavoro, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, c.c., e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di cui all'art. 2121 c.c. per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio l'importo dell'assegno è riproporzionato e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a titolo transattivo sulla cessazione del rapporto o a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in.....si provvede

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'[articolo 1](#), comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'[articolo 4-bis](#) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al

comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto [articolo 4-bis](#). Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 10

Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 6, comma 1, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro all'Ispettorato territoriale del lavoro competente in relazione al luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.
2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
3. L'Ispettorato territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.
4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
6. La procedura di cui al presente articolo non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 c.c., nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La stessa procedura, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.

7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Nuova Assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. L'eventuale somma erogata al lavoratore a titolo di incentivo all'esodo o di corrispettivo della rinuncia all'impugnazione del licenziamento, ove intimato, non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche nei limiti dell'importo individuato secondo i criteri di cui all'art. 9, comma 1.

8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 4 e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 c.p.c.

9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

Art. 11 Abrogazioni

1. Sono abrogati gli artt. 4, 7, 8 e 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, l'art. 18, commi da 1 a 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, gli artt. 4 e 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108; l'art. 1, commi da 224 a 237-bis, legge 30 dicembre 2021, n. 234.

2. In tutti i casi in cui la legislazione vigente, ai fini della definizione del regime sanzionatorio del licenziamento, rinvia alle norme di cui al comma che precede, il rinvio è da intendersi alla disciplina contenuta nella presente legge.

* * *

Alcune annotazioni personali dei componenti del Gruppo

1. Il profilo della possibile estensione del campo di applicazione della proposta anche al pubblico impiego privatizzato non è stato oggetto di specifico confronto nell'ambito dei lavoratori preparatori. Nella consapevolezza dei consistenti riflessi applicativi della questione si è valutato, allo stato, di limitare la proposta al solo impiego privato ma in particolare Bruno Caruso e Marco Marazza hanno espressamente sottolineato la necessità di tornare sulla tematica.

2. Fermo restando che la proposta conferma per le ipotesi di licenziamento nullo il regime sanzionatorio della reintegrazione forte, per Marco Marazza gli ulteriori vizi del licenziamento avrebbero dovuto essere sanzionati, in linea con lo spirito delle ultime riforme legislative ed al fine di garantire al meglio gli obiettivi di semplificazione e prevedibilità, esclusivamente con una tutela di tipo indennitario. La soluzione adottata, che prevede la coesistenza della sanzione della reintegrazione debole e di quella indennitaria, resta non di meno quella condivisa anche in quanto unico compromesso ragionevolmente perseguibile.

3. Durante l'elaborazione del progetto è stata discussa – in particolare su proposta di Adalberto Perulli, Franco Scarpelli, Valerio Speciale - la possibilità di inserire una formulazione diretta a sanzionare con la tutela reale (art. 3) le ipotesi di licenziamento pretestuoso, da individuare in quelle nelle quali appare palese l'inconsistenza della giustificazione adottata per il recesso (non solo come insussistenza ma anche, ad esempio, nei casi di evidente sproporzione del licenziamento disciplinare rispetto alla mancanza di gravità della condotta contestata, anche se non espressamente indicata tra quelle soggette a sanzione conservativa, così come nei casi di palese incoerenza o creazione ad hoc della misura organizzativa posta a base del recesso). In tale prospettiva, si suggeriva di consentire al giudice di ricondurre tali ipotesi alla fattispecie del licenziamento determinato da motivo illecito, con onere in capo al lavoratore della prova, anche presuntiva, del motivo illecito, anche non esclusivo. I proponenti ritengono che la mancanza nel progetto di una simile ipotesi (alla fine non condivisa dalla maggioranza dei componenti) lasci scoperta un'ipotesi importante di utilizzo distorto del recesso, diffusa nella realtà dei rapporti di lavoro.

Ad avviso degli altri componenti del Gruppo la proposta di introdurre la fattispecie del licenziamento pretestuoso quale ipotesi di accesso alla sanzione della reintegrazione, rischierebbe di recuperare appieno un delicato vaglio di proporzionalità del recesso datoriale ai fini della individuazione del regime sanzionatorio applicabile. Vaglio che il legislatore ha invece fin qui circoscritto alla sola fase dell'accertamento della legittimità/illegittimità del licenziamento. Questo recupero, dunque, finirebbe per contraddire i pilastri su cui si fonda il complessivo disegno legislativo che, come detto, restano quelli della semplificazione e della prevedibilità.

4. Con riguardo alla disciplina sanzionatoria dei licenziamenti collettivi è stato posto – in particolare su impulso di Adalberto Perulli, Franco Scarpelli, Valerio Speciale e Carlo Zoli - il tema della sanzione del difetto di giustificazione della riduzione di personale (per intendersi, la questione della c.d. "causalità" o "acausalità" dei licenziamenti collettivi). La scelta adottata nell'art. 7, comma 4, riproduce quella già fatta dalla l. 92.2012 e dal d.lgs. 23.2015, di sanzionare il recesso solo per violazione della procedura e dei criteri di scelta. Ciò potrebbe far desumere un'implicita adesione alla prospettiva teorica della c.d. "acausalità" dei licenziamenti collettivi, che appare in contrasto sia con la lettera dell'art. 24

1. 223/1991, che presuppone il presupposto oggettivo di giustificazione della riduzione del personale (“in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro”), sia col principio espresso dall’art. 24 CSE, sia con una corretta ricostruzione teorica del rapporto tra legge 604/1966 e legge 223/1991. In merito, una più chiara soluzione (proposta in particolare da Perulli) sarebbe quella di procedere ad una riunificazione del concetto di licenziamento economico, comprendendovi tanto l’individuale che il collettivo: sul profilo causale ciò significherebbe (sulla scorta peraltro di soluzioni adottate in altri sistemi europei) ricondurre il profilo causale del licenziamento collettivo a quello del licenziamento individuale, attualmente definito dall’art. 3 l. 604/1966 (ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) o eventualmente rivisitarlo. Nell’ambito del progetto, si potrebbe comunque equiparare l’ipotesi dell’assenza di giustificazione della riduzione del personale a quella disciplinate dall’articolo 3, comma 1, del progetto per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Ad avviso degli altri componenti del Gruppo la proposta non poteva essere accolta in quanto, oltre che contraria agli obiettivi di semplificazione e prevedibilità perseguiti con il progetto, potenzialmente in grado di legittimare un controllo giudiziale sulla scelta imprenditoriale posta alla base della riduzione e/o trasformazione di lavoro che ai sensi dell’art. 24 della legge n. 223 del 1991 costituisce, da tempo, ed anche nel quadro della presente proposta, il presupposto della attivazione della procedura di licenziamento collettivo

5. Sempre in materia di licenziamenti collettivi Adalberto Perulli, Franco Scarpelli, Valerio Speciale non condividono la scelta di adottare la sanzione indennitaria per la violazione dei criteri di scelta, trattandosi di profilo di invalidità che attiene alla persona del lavoratore e che spesso, nella realtà, sottende scelte orientate da criteri di fatto non ostensibili e indifferenti alle esigenze di un corretto bilanciamento sociale dell’impatto della riduzione del personale (e tenuto altresì conto della disciplina di cui all’art. 17 l. 223/1991, che in caso di reintegrazione prevede la possibilità di procedere, in sostituzione del lavoratore reintegrato, ad un nuovo recesso).

Ad avviso degli altri componenti del Gruppo la proposta non poteva essere accolta in quanto, oltre che contraria agli obiettivi di semplificazione e prevedibilità perseguiti con il progetto, contraddittoria rispetto all’orientamento delle più recenti riforme legislative intervenute in materia.

6. Con riguardo al tema delle imprese minori (art. 6) – e indipendentemente da una soluzione più generale della questione posta dalla Corte costituzionale – da parte di Adalberto Perulli, Franco Scarpelli, Valerio Speciale e Carlo Zoli si è proposto di escludere in ogni caso dal regime delle imprese minori l’impresa sotto soglia, ma appartenente a gruppi di imprese o comunque soggetta a direzione e controllo di altra impresa: condizione che non consente di attribuire al basso numero di dipendenti lo stesso valore che esso assume per l’impresa che opera autonomamente sul mercato.

7. Nel progetto era stata inserita una disposizione, poi soppressa nella fase finale, diretta a garantire l'applicazione della 'astreinte' di cui all'art. 614bis c.p.c. alle sentenze di reintegrazione (indipendentemente dalla probabile incostituzionalità dell'esclusione dell'applicazione di tale norma alle controversie di lavoro, non risolvibile in questa sede): a parere di Adalberto Perulli, Franco Scarpelli, Valerio Speciale tale previsione andrebbe mantenuta, apparendo infatti paradossale che la sanzione ripristinatoria, oggetto da tempo di una progressiva limitazione ai casi più gravi di invalidità, rimanga priva di uno strumento di effettività oggi applicabile, nell'ordinamento, a ipotesi ben meno rilevanti di violazione degli obblighi di fare.