3
2012

Diritto delle Relazioni Industriali

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)

Rivista di
ADAPT - CENTRO STUDI
"MARCO BIAGI"

ISSN 1121-8762

# Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

## *In questo numero*

RICERCHE
***La disciplina dei licenziamenti e degli ammortizzatori sociali in tempo di crisi***

RICERCHE
***I nuovi aspetti della somministrazione di lavoro***

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE
***Perché le pratiche manageriali differiscono tra imprese e paesi?***

GIURISPRUDENZA ITALIANA
***Art. 19 Stat. lav. tra questioni di costituzionalità e diritti sindacali: le ultime decisioni***
***La Corte costituzionale sulle stabilizzazioni nel pubblico***
***Riposi giornalieri e congedo per malattia del bambino ex artt. 40 e 47, d.lgs. n. 151/2001***

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
***Associazione in partecipazione: le dubbie deroghe ex art. 8, d.l. n. 138/2011***
***Responsabilità solidale nei trasporti: la circ. Min. lav. n. 17/2012***
***Apprendistato: enti bilaterali e novità nel turismo***
***Il rapporto annuale Inail 2011***
***Lavoratori autonomi e attività in cantiere***
***Nuovi orientamenti dell'autorità di garanzia su serrata e l. n. 146/1990***

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO
***Corte di giustizia e lavori socialmente utili nel lavoro a termine***

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO
***Quadro internazionale e comparato – Divario retributivo di genere***
***Spagna – Riforma della contrattazione collettiva e contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori***

N. 3/XXII - 2012

GIUFFRÈ EDITORE

# DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi


Direzione

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Comitato scientifico

Aris Accornero, Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Roberta Bortone, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetri, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Clara Enrico, Rosario Flammia, Pietro Ichino, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Pier Antonio Varesi, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

Comitato editoriale internazionale

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Giulio Grisolia (*Buenos Aires*), Csilla Kolonnay Lehoczky (*Budapest*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez Pinêro (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Ulrich Runggaldier (*Vienna*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Michal Sewerynski (*Lodz*), Yasuo Suwa (*Tokyo*), Fernando Valdes Dal Re (*Madrid*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

Redazione

Roberta Caragnano (*redattore capo*), Andrea Bollani (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Enrica Carminati, Maurizio Del Conte, Maria Teresa Crotti, Marco Ferraresi (*coordinatore Pavia*), Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Stefano Malandrini, Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Marta Mondelli, Nicoletta Pagni, Flavia Pasquini, Pierluigi Rausei, Lisa Rustico, Raffaello Santagata, Lucia Silvagna, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

Comitato dei revisori

Aris Accornero, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Clara Enrico, Pietro Ichino, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Marcello Pedrazzoli, Giampiero Proia, Giuseppe Santoro Passarelli, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.



Adapt – Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: *dri@unimore.it*

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202. Indirizzo e-mail: *dri@unipv.it*


*Diritto delle Relazioni Industriali* si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.


Amministrazione: Casa editrice Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A.,
**via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432**
**Internet: http://www.giuffre.it - e-mail: vendite@giuffre.it**

Pubblicità:
Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A. - Servizio Pubblicità, **via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.335 - fax 02/38089426**
**e-mail: periodici@giuffre.it**

## CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2012

| | |
|---|---|
| **Unione europea** | **€ 110,00** |
| **Paesi extra Unione europea** | **€ 165,00** |
| **Prezzo di un singolo numero** | **€ 28,00** |
| **(Extra U.E. € 42,00)** | |

**Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP**

## RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

**U.E. abbonato € 36,00* non abbonato € 110,00***

*IVA compresa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.
La sottoscrizione dell'abbonamento "abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso al contenuto dal 1 gennaio 2012, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2012.
La sottoscrizione dell'abbonamento "non abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.
In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.
Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:
- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

| | *Unione europea* | *Paesi extra Unione europea* |
|---|---|---|
| *Diritto delle Relazioni Industriali* | € 110,00 | € 165,00 |
| *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* | € 145,00 | € 217,00 |

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.
Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:
- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- **a ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- mediante **carta di credito** (visa - mastercard - eurocard - carta sì), precisando: numero, scadenza, data di nascita;
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè** a ciò autorizzati (cfr. pagine gialle).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.
I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.
Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.
Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso la "Dott. A. Giuffrè Editore SpA" - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.



*I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma*



Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991
R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)
*Direttore responsabile:* Michele Tiraboschi

**Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana**

Pubblicità inferiore al 45%
Tipografia «MORI & C. S.p.A.» - 21100 Varese - Via F. Guicciardini 66

*Disciplina dei licenziamenti e ammortizzatori sociali in tempo di crisi*

# L'ingiustificatezza qualificata del licenziamento: fattispecie e oneri probatori

*Antonio Vallebona*

*Sommario*: **1.** L'ingiustificatezza qualificata come via di accesso alla tutela reale. – **2.** Le due ipotesi di ingiustificatezza qualificata del licenziamento disciplinare: a) l'insussistenza del fatto contestato. – **3.** *Segue*: b) la tipizzazione del fatto come insufficiente per il licenziamento. – **4.** L'ingiustificatezza qualificata del licenziamento per motivo oggettivo: la manifesta insussistenza del fatto. – **5.** La necessità di una ulteriore valutazione equitativa per la concessione della tutela reale in caso di motivo oggettivo manifestamente insussistente. – **6.** Gli oneri probatori.

## 1. L'ingiustificatezza qualificata come via di accesso alla tutela reale.

Con la legge n. 92/2012, il cui articolo 1, comma 42, ha novellato l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, è stata introdotta nell'ordinamento la nozione di ingiustificatezza qualificata, ancora sanzionata con la tutela reale (articolo 18, commi 4 e 7) ove sussistano i requisiti dimensionali richiesti (articolo 18, commi 8 e 9), mentre in caso di normale ingiustificatezza si applica ormai una tutela solo indennitaria (articolo 18, commi 5 e 7).
La tutela reale è prevista, infatti, oltre che per i licenziamenti vietati o viziati formalmente (articolo 18, commi 1-3) oppure per una inidoneità inesistente o per un comporto di malattia non scaduto (articolo 18, comma 7), solo nei tre casi di ingiustificatezza qualificata tipizzati dalla legge, tutti indicativi di una ingiustificatezza macroscopica equivalente al "torto marcio" del datore di lavoro, che abbia resistito in giudizio con

* *Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi "Tor Vergata" di Roma.*

mala fede o colpa grave appunto nella consapevolezza del proprio torto (articolo 96 del codice di procedura civile).

## 2. Le due ipotesi di ingiustificatezza qualificata del licenziamento disciplinare: a) l'insussistenza del fatto contestato.

Quanto al licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo sono stabilite due vie alternative di accesso alla tutela reale: «insussistenza del fatto contestato» oppure quando «il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili» (articolo 18, comma 4).
«Insussistenza del fatto» significa che l'accusa rivolta al lavoratore non è risultata vera in punto di fatto e si distingue chiaramente dall'ipotesi del fatto accertato, ma ritenuto di gravità insufficiente a fondare la sanzione espulsiva. Quest'ultima ipotesi, sintetizzabile con l'espressione "fatto insufficiente", rientra nell'ingiustificatezza non qualificata con tutela solo indennitaria.
L'«insussistenza del fatto» che conduce alla tutela reale deve riguardare il nucleo essenziale del fatto contestato, mentre non rileva ai fini il mancato accertamento di circostanze marginali, confermative o di contorno.
Se il fatto contestato risulta vero, ma è manifestamente insufficiente (appunto il "torto marcio" di cui si è detto) a giustificare il licenziamento, ad esempio intimato per un vero ritardo di pochi minuti, ricorre un caso di frode alla legge (articolo 1344 del codice civile) per eludere la tutela reale sancita per l'ipotesi di fatto insussistente, con la conseguente applicazione di questa tutela appunto prevista nell'articolo 18, comma 4, e non della tutela per il licenziamento nullo prevista dall'articolo 18, comma 1, in sé estranea all'elusione.

## 3. *Segue*: b) la tipizzazione del fatto come insufficiente per il licenziamento.

Il presupposto alternativo per l'applicazione della tutela reale al licenziamento disciplinare ingiustificato è la tipizzazione collettiva o per codice disciplinare del fatto contestato tra quelli punibili con sanzione conservativa e, quindi, la tipizzazione della insufficiente gravità del fatto. Qui la tipizzazione favorevole al lavoratore vincola il giudice per

espressa volontà di legge (articolo 18, comma 4; confronta già articolo 12, legge n. 604/1966) con netta differenza rispetto al mero «tiene conto» relativo alle tipizzazioni favorevoli al datore di lavoro (articolo 30, comma 3, legge n. 183/2010).
Non sono, ovviamente, consentite interpretazioni estensive, né tanto meno analogiche, sia perché non vi è alcuna lacuna da riempire operando la tutela indennitaria della ingiustificatezza semplice, sia perché la *ratio* di questa ingiustificatezza qualificata a tutela reale è proprio la sicura e certa conoscenza preventiva, da parte del datore, di lavoro della tipizzata insufficienza del fatto a giustificare il licenziamento, certezza che verrebbe meno in caso di ampliamento interpretativo della fattispecie.
Se la tipizzazione è contenuta in un contratto collettivo nazionale, è ammesso il controllo diretto della Cassazione sul suo significato (articolo 360, comma 1, n. 3, del codice di procedura civile). È inapplicabile, invece, la nomofilachia accelerata *ex* articolo 420-*bis* del codice di procedura civile sulla disposizione collettiva, per il contrasto della relativa sospensione del processo con la rapidità del nuovo rito speciale per le controversie sul licenziamento, che difatti non la menziona.
In conclusione, nel licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, se il giudice accerta uno dei due ricordati requisiti alternativi tipici della ingiustificatezza qualificata deve applicare la tutela reale dell'articolo 18, comma 4, legge n. 300/1970.

## 4. L'ingiustificatezza qualificata del licenziamento per motivo oggettivo: la manifesta insussistenza del fatto.

Invece nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo la ingiustificatezza qualificata dalla «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento» (articolo 18, comma 7) non è sufficiente per l'accesso alla medesima tutela reale dell'articolo 18, comma 4, ma costituisce solo il necessario presupposto per l'eventuale esercizio in tal senso della equità integrativa del giudice («può»).
Il «fatto» di cui va accertata la «manifesta insussistenza» è quello indicato nella motivazione del licenziamento, necessariamente riferita alla soppressione del posto cui era addetto il lavoratore licenziato, anche per esternalizzazione del servizio o per redistribuzione delle relative mansioni e nella indisponibilità di posizioni libere in cui utilizzarlo proficuamente, nell'ambito della organizzazione liberamente predisposta dal datore di lavoro. Il controllo del giudice è limitato alla effettività della

scelta organizzativa ed al nesso causale di questa con il licenziamento, essendo escluso ogni sindacato sul merito di tale scelta, come ora è ribadito con la qualificazione di un controllo del genere quale «violazione di norme di diritto» ai fini del ricorso per cassazione (articolo 1, comma 43, legge n. 92/2012 che aggiunge un periodo all'articolo 30, comma 1, legge n. 183/2010).
Qui il fatto non presenta, ovviamente, nella sua oggettività, le caratteristiche proprie dell'inadempimento, che hanno consentito al legislatore le ricordate due tipizzazioni della ingiustificatezza qualificata del licenziamento disciplinare. Sicché la distinzione all'interno della ingiustificatezza passa necessariamente dal suo essere o no «manifesta», che appunto indica anche in questa ipotesi il "torto marcio" del datore di lavoro. Manifesta significa evidente e si collega nella sua etimologia all'arresto (preso per mano) nella indiscutibile flagranza dell'azione cui consegue il giudizio direttissimo (articolo 449 del codice di procedura penale) ed è lo stesso aggettivo utilizzato per qualificare l'infondatezza della questione di costituzionalità non meritevole neppure di rimessione alla Consulta.

## 5. La necessità di una ulteriore valutazione equitativa per la concessione della tutela reale in caso di motivo oggettivo manifestamente insussistente.

L'accertamento della «manifesta» insussistenza del giustificato motivo oggettivo non basta, come si è detto, per la tutela reale, poiché occorre anche una ulteriore valutazione del giudice («può»).
In proposito, la motivazione è necessaria e non può essere tautologica, nel senso che non può fondarsi sul carattere manifesto della ingiustificatezza, che è il presupposto esterno necessario del potere equitativo, da esercitare, quindi, sulla scorta di altre circostanze, come, ad esempio, il difficile reperimento di altra occupazione per la professionalità del licenziato oppure la situazione patrimoniale e reddituale di questi e della sua famiglia.
Si coglie, così, la differenza con il potere giudiziale di riduzione della penale manifestamente eccessiva (articolo 1384 del codice civile), che si fonda sulla stessa già accertata eccessività, mentre nel nostro caso occorre dapprima l'accertamento di una violazione «manifesta» della regola di giustificazione e poi l'esternazione delle distinte ragioni del ritenuto («può») transito dal regime sanzionatorio normale di tipo indennitario a quello eccezionale di tipo reale.

Emerge, così, con chiarezza, anche in base alla nota storia interna della legge n. 92/2012, che nell'ipotesi di ingiustificatezza del licenziamento per motivo oggettivo la tutela reale è una *extrema ratio*, affidata ad un duplice concorrente vaglio giudiziale, da effettuare con lealtà e fedeltà alla *ratio* della riforma.
La differenza è palese non solo con le due ipotesi di ingiustificatezza qualificata che conducono automaticamente alla tutela reale per il licenziamento disciplinare, ma ancor più con le ipotesi di licenziamento ingiustificato per asserita inidoneità o scadenza del comporto, che sono sempre sottoposte a tutela reale (articolo 18, comma 7, nuovo testo).

## 6. Gli oneri probatori.

L'accertamento delle tre ipotesi di ingiustificatezza qualificata interessa il lavoratore, sicché l'onere di deduzione e prova delle circostanze necessarie o comunque utili a tale accertamento grava sul lavoratore stesso. È vero che l'onere della prova della giustificazione del licenziamento rimane sul datore di lavoro (articolo 5, legge n. 604/1966), ma una volta accertata l'ingiustificatezza semplice, il rischio del mancato accertamento degli ulteriori fatti costitutivi della ingiustificatezza qualificata grava appunto sul lavoratore.
In effetti, per il necessario convincimento pieno del giudice sulla inesistenza del fatto contestato nel licenziamento disciplinare o sulla manifesta insussistenza del motivo oggettivo potrebbe a volte bastare una totale carenza probatoria della giustificazione da parte dell'onerato datore di lavoro appunto in "torto marcio". Qui la nuova disciplina impone di distinguere tra le sentenze fondate sul convincimento del giudice e le sentenze fondate sulla regola finale di giudizio dell'onere della prova, con soccombenza della parte onerata, non essendosi raggiunto il convincimento pieno (articolo 2697 del codice civile). Se il giudice si convince della sussistenza dei fatti costitutivi della giustificazione, dichiara la legittimità del licenziamento rigettando tutte le domande del lavoratore. Se il giudice si convince invece della inesistenza di tali fatti, addirittura «manifesta» per il motivo oggettivo, si aprono le porte della tutela reale. Ancora, se il giudice non raggiunge il convincimento pieno sulla esistenza o sulla inesistenza dei fatti e non può o non intende avvalersi del giuramento suppletorio, si verifica una soccombenza reciproca delle parti rispettivamente onerate e, quindi, del datore di lavoro quanto alla prova della giustificazione e del lavoratore quanto alla prova della insussistenza o manifesta insussistenza dei fatti, con conse-

guente accoglimento della domanda di tutela indennitaria per l'ingiustificatezza semplice e rigetto della domanda di tutela reale per l'ingiustificatezza qualificata.
Per le tipizzazioni collettive o del codice disciplinare occorrono l'introduzione e la prova in giudizio di questi fatti specifici, nonché delle circostanze che rendono «applicabili» (articolo 18, comma 4, legge n. 300/1970) al rapporto tali fonti, sicché la mancata tempestiva deduzione o la mancata prova piena da parte del lavoratore sono decisive, salvo, ovviamente, il principio di indifferenza della provenienza delle allegazioni e delle prove.
In particolare, per l'esercizio del potere equitativo del giudice di concedere la tutela reale, dopo l'accertamento della manifesta insussistenza del motivo oggettivo occorre che siano tempestivamente allegate e provate, anche per assenza di specifica contestazione, circostanze utili all'uopo.

**L'ingiustificatezza qualificata del licenziamento: fattispecie e oneri probatori – Riassunto.** *L'A. esamina le ripercussioni, sostanziali e processuali, avutesi nell'ordinamento a seguito dell'introduzione, con la l. n. 92/2012, della nozione di ingiustificatezza qualificata quale via di accesso alla tutela reale. Quest'ultima è prevista, oltre che per i licenziamenti vietati o viziati formalmente (art. 18, commi 1-3) oppure per una inidoneità inesistente o per un comporto di malattia non scaduto (art. 18, comma 7), solo nei tre casi di ingiustificatezza qualificata tipizzati dalla legge, tutti indicativi di una ingiustificatezza macroscopica equivalente al "torto marcio" del datore di lavoro, che abbia resistito in giudizio con mala fede o colpa grave, appunto nella consapevolezza del proprio torto (art. 96 c.p.c.). L'A. esamina puntualmente le due vie alternative di accesso alla tutela reale in caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, ossia: «insussistenza del fatto contestato» oppure quando «il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili» (art. 18, comma 4). Particolare attenzione viene poi dedicata alla ingiustificatezza qualificata nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la quale si configura nella «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento» (art. 18, comma 7). Infatti, l'A. evidenzia chiaramente la peculiarità di questa fattispecie data dal fatto che, in tale caso, l'ingiustificatezza qualificata non è sufficiente per l'accesso alla tutela reale, ma costituisce solo il necessario presupposto per l'eventuale esercizio in tal senso della equità integrativa del giudice. L'ingiustificatezza qualificata diviene, quindi, un'*extrema ratio*, affidata ad un duplice concorrente vaglio giudiziale, da effettuare in ossequio alla* ratio *della riforma. L'A. conclude analizzando dettagliatamente la ripartizione dell'onere della prova, nelle tre ipotesi di ingiustificatezza qualificata descritte, nonché le conseguenze legate agli oneri probatori.*

**The Concept of "Ascertainment of an Unjustified Reason" for Dismissals: Instances and Burden of Proof (Article in Italian) – Summary.** *This paper examines Act No. 92/2012 and its impact on national legislation – in both practical and procedural terms – focusing on the concept of "the ascertainment of an unjustified reason" for dismissals, particularly in relation to employment protection. In addition to the three reasons laid down by the law, the notion of "the ascertainment of an unjustified reason" for dismissals applies in the event of dismissals that are prohibited or that are null and void for procedural reasons (Art. 18, par. 1-3), the failure to demonstrate the lack of fitness of workers, or in the case of workers who are still on a leave (Art. 18, par. 7). The foregoing motives are not considered as justification for dismissals, particularly in the case of employers acting in bad faith or in full awareness of committing a tort (Art. 96). The paper goes on to examine two alternative means to provide employment protection, that is in the case of a lack of evidence of the cause of action, or when "the employer's conduct gives rise to sanctions, as laid down by the applicable collective agreements or codes of conduct" (Art. 18, par. 4). Special attention is given to the procedures to establish whether the grounds for dismissal are unjustified in the case of dismissals for a justified objective reason, that is when "the grounds for dismissal are patently unfounded" (Art. 18, par. 7). This instance is significant because it shows that a dismissal without justification is not sufficient to give rise to employment protection, but it is considered as a precondition to safeguard the recourse to the principle of equity on the part of the courts. As a result, the ascertainment of an unjustified reason for a dismissal becomes an instrument which considers the judicial procedures that are carried out on the basis of the underlying principles of the reform of the labour market. The author concludes with a close examination of the question of the burden of the proof and its legal consequences in the cases discussed above.*