



Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

L'articolo 18 dopo la legge n. 92 del 2012

RICERCHE

*Le prospettive del mercato del lavoro al tempo della crisi:
un confronto internazionale e comparato*

INTERVENTI

Le metamorfosi dello sciopero politico nella società pluralistica

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

*Un patto per l'occupazione in America
I patti sociali per la competitività: un confronto tra Italia e Francia*

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Computo degli apprendisti ai fini della normativa sull'assunzione
di lavoratori disabili
Intervento della Consulta sulle linee guida in materia di tirocini
Applicabilità del regime indennitario ex art. 32 del collegato lavoro al lavoro
temporaneo illegittimo e alla somministrazione irregolare
Clausole di contingentamento nel lavoro temporaneo e sanzioni*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*I contratti di solidarietà espansiva: le esperienze Ifoa ed Isola Verde
L'apprendistato nella Regione Veneto: un modello di riferimento
CCNL elettrici e il ruolo della contrattazione aziendale
Il potere di diffida accertativa
La certificazione dei tirocini come soluzione alle incertezze e agli abusi*

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

*La Corte di giustizia in merito all'obbligo di consultazione dei rappresentanti
dei lavoratori dei casi di licenziamento collettivo
Lo stato dell'arte della giurisprudenza comunitaria sul diritto al riposo
annuale e alle ferie*

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

*Quadro internazionale e comparato - Profili internazionalistici
del temporary management
Regno Unito - Politiche attive per i giovani e
"lavoro senza contratto" tra pragmatismo e legalità*

N. 2/XXIII - 2013



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 Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, 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 Kolonay Lehoczky (*Budapest*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez Pinêro (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Michal Sewerynski (*Lodz*), Yasuo Suwa (*Tokyo*), 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 Rauceri, Raffaello Santagata, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

COMITATO DEI REVISORI

Aris Accornero, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, 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 2013

Unione europea € 115,00
Paesi extra Unione europea € 170,00
Prezzo di un singolo numero € 29,00
(Extra U.E. € 43,00)
Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GDP

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

U.E. abbonato € 36,00* non abbonato € 115,00*

*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 2013, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2013.

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
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 115,00	€ 170,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 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

L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori dopo la riforma Fornero: bilancio delle prime applicazioni in giurisprudenza

Marco Ferraresi

Sommario: **1.** Analisi del campione delle prime pronunce. – **2.** Questioni processuali. – **3.** Giusta causa, giustificato motivo soggettivo e relativa procedura. – **4.** Giustificato motivo oggettivo e relativa procedura preventiva. – **5.** Licenziamento nullo. – **6.** Licenziamenti collettivi e pubblico impiego.

1. Analisi del campione delle prime pronunce

Dalle pronunce dei giudici del lavoro in tema di licenziamento, emesse successivamente alla c.d. riforma Fornero (legge n. 92/2012, entrata in vigore il 18 luglio 2012), emergono prime interpretazioni delle relative disposizioni sostanziali e processuali. Si tratta per vero di un campione ancora esiguo – quasi interamente costituito da ordinanze emanate al termine della fase c.d. sommaria del nuovo rito processuale introdotto dalla legge n. 92/2012, peraltro non tutte applicanti, *ratione temporis*, il nuovo testo dell'articolo 18 Stat. lav. – perché da esso possano ricavarci orientamenti definitivi. Quel che può rilevarsi è però l'immediato venire al pettine di nodi ermeneutici subito evidenziati in dottrina. Nel presente contributo si intende offrire una rassegna delle prime soluzioni applicative.

Gli arresti esaminati sono quarantadue (emessi tra il 13 settembre 2012 e l'8 aprile 2013), di cui trentasette ordinanze emesse *ex* articolo 1, commi 47 ss., legge n. 92/2012, tre provvedimenti ai sensi dell'articolo 700 c.p.c., una ordinanza a seguito di reclamo avverso un provvedimento *ex* articolo 700 c.p.c., una sentenza pronunciata a seguito di un ricorso *ex* articolo 414 c.p.c., oltre ad ulteriori tre provvedimenti di fissazione di successiva udienza contenenti considerazioni pertinenti ai

* *Ricercatore confermato di diritto del lavoro, Università degli Studi di Pavia.*
Le pronunce commentate nel presente saggio sono raccolte in www.bollettinoadapt.it, nei Bollettini ADAPT ordinari e speciali del 2013.

fini della presente indagine. Più in particolare, dieci ordinanze affrontano nuove questioni in tema di carenza di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo; una ordinanza in tema di carenza di giustificato motivo oggettivo; due ordinanze e un provvedimento *ex* articolo 700 c.p.c. in tema di licenziamento nullo ai sensi dell'articolo 18, comma 1, Stat. lav.; una ordinanza in tema di licenziamento orale; cinque ordinanze in tema di violazioni procedurali. Più o meno tutte offrono spunti interpretativi in materia processuale. Tre pronunce (oltre ad un provvedimento di fissazione di udienza) prendono poi posizione circa l'applicabilità del nuovo articolo 18 Stat. lav. al pubblico impiego; due pronunce (oltre ad un provvedimento di fissazione di udienza) concernono infine l'applicabilità del nuovo rito a fattispecie di licenziamenti collettivi.

Si può preliminarmente notare che le decisioni assunte a seguito della fase c.d. sommaria sono effettivamente emanate in tempi piuttosto rapidi, secondo gli auspici del legislatore ⁽¹⁾: per quanto desumibile dai testi delle pronunce, si oscilla tra i 37 ⁽²⁾ e gli 81 giorni ⁽³⁾.

2. Questioni processuali

Considerando anzitutto le questioni processuali, è praticamente unanime l'orientamento secondo cui ai licenziamenti intimati prima dell'entrata in vigore della legge n. 92/2012, ed impugnati in giudizio successivamente, si applica la disciplina sostanziale pregressa e la disciplina processuale nuova ⁽⁴⁾. Incontestata è l'applicazione ai soli licenziamenti irrogati dopo l'entrata in vigore della riforma del più ristretto termine di decadenza (180 giorni) ai fini dell'impugnazione giudiziale, come espressamente previsto *ex* articolo 1, commi 38 e 39, legge n. 92/2012.

Quanto all'esperibilità del ricorso *ex* articolo 700 c.p.c., pur a fronte della introduzione di un nuovo rito celere, v'è chi ne sostiene la impro-

⁽¹⁾ Si ricorda che ai sensi del comma 48 dell'art. 1, l. n. 92/2012, l'udienza deve essere fissata non oltre 40 giorni dal deposito del ricorso e che ai sensi del comma 49 gli atti di istruzione devono limitarsi a quelli "indispensabili".

⁽²⁾ Trib. Mantova 27 settembre 2012.

⁽³⁾ Trib. Milano 11 febbraio 2013.

⁽⁴⁾ Si vedano ad esempio Trib. Milano 11 febbraio 2013, cit.; Trib. Perugia 22 ottobre 2012; *contra*, isolata e sul punto immotivata, Trib. Milano 25 marzo 2013, che applica il "nuovo" art. 18 Stat. lav. ad un licenziamento intimato prima del 18 luglio 2012.

ponibilità ⁽⁵⁾ e chi la ammette in astratto, ma rileva la necessità di un più rigoroso accertamento della sussistenza del *periculum in mora* alla luce dell'esistenza di apposito e rapido strumento processuale, pervenendo così a respingere il ricorso ⁽⁶⁾; *periculum* ritenuto invece sussistente in concreto da Tribunale Ravenna 18 marzo 2013.

Controverso è il carattere facoltativo od obbligatorio del nuovo rito: chi ne ritiene la facoltatività rispetto al ricorso *ex* articolo 414 c.p.c. ⁽⁷⁾ argomenta – sul piano sistematico – l'esperibilità di altro procedimento sommario come quello *ex* articolo 28 Stat. lav. anche nelle forme *ex* articolo 414 c.p.c., secondo l'orientamento giurisprudenziale prevalente ⁽⁸⁾ e – sul piano pratico – l'onerosità di introdurre procedimenti distinti nei frequenti casi di contestuali ulteriori domande (ad esempio per differenze retributive), stante il disposto dell'articolo 1, comma 48, legge n. 92/2012, secondo cui «con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi» (su cui si veda *infra*). Chi al contrario ne sostiene l'obbligatorietà ⁽⁹⁾ fa leva sull'incisivo dato letterale del comma 48 («la domanda avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento di cui al comma 47 si propone [...]») e sull'interesse dell'ordinamento ad un rapido accertamento delle controversie in questa materia ⁽¹⁰⁾. Si è peraltro affacciato un orientamento intermedio, che ritiene si possa omettere la sola fase sommaria – accedendo direttamente a quella di cognizione piena ai sensi dei commi 51 ss. dell'articolo 1 – su concorde volontà delle parti, dovendosi ritenere che la celerità dell'accertamento non soddisfi un interesse pubblico, bensì un interesse delle sole parti processuali ⁽¹¹⁾. Le linee guida della sezione lavoro del Tribunale di Firenze 17 ottobre 2012 ri-

⁽⁵⁾ Cfr. linee guida dell'ufficio del lavoro, Trib. Monza 30 ottobre 2012; Trib. Bologna 25 settembre 2012.

⁽⁶⁾ Trib. Perugia 9 novembre 2012; Trib. Bari 17 ottobre 2012.

⁽⁷⁾ Cfr. linee guida della sezione lavoro del Trib. Firenze 17 ottobre 2012.

⁽⁸⁾ Cfr. ad esempio Cass. 3 maggio 2003, n. 6723.

⁽⁹⁾ Trib. Terni 10 dicembre 2012; Trib. Perugia 9 novembre 2012, cit.; Trib. Bari 26 novembre 2012, in *MGL*, 2013, 85; si veda anche Trib. Monza 22 ottobre 2012.

⁽¹⁰⁾ Vi è, inoltre, chi contesta l'assimilabilità della fattispecie in parola all'orientamento secondo cui il ricorso *ex* art. 28 Stat. lav. si può proporre anche *ex* art. 414 c.p.c.: P. CURZIO, *Il nuovo rito per i licenziamenti*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" – IT, 2012, n. 158, 16.

⁽¹¹⁾ Trib. Piacenza 16 gennaio 2013; Trib. Roma 28 novembre 2012, in *RIDL*, 2012, II, 1118 ss.; *contra*, L. DE ANGELIS, *Art. 18 dello Statuto dei lavoratori e processo: prime considerazioni*, in *DLRI*, 2012, 700-701.

levano poi il potenziale interesse del datore di lavoro a fruire del rito con azione di accertamento.

Quanto alla fase di opposizione all'ordinanza, v'è chi ritiene che debba essere decisa da magistrato diverso⁽¹²⁾ e chi, facendo leva sulla diversità dei regimi probatori delle due fasi, che possono condurre alla formazione di convincimenti diversi, ritiene che possa assegnarsi anche al medesimo⁽¹³⁾.

Il comma 47 dell'articolo 1 dispone che il rito si applica «anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro». Il legislatore con ogni probabilità si riferisce qui a fattispecie di recesso del committente da contratti di collaborazione autonoma di cui si contesti la genuinità⁽¹⁴⁾, non invece a quelle di fine del rapporto dipesa dalla scadenza del termine stipulato dalle parti e non da un atto di recesso⁽¹⁵⁾.

D'altro canto, si è ritenuta l'inammissibilità del ricorso al rito speciale per domandare l'applicazione della tutela di cui all'articolo 8, legge n. 604/1966, seppure solo in subordine rispetto a quella del nuovo articolo 18 Stat. lav.⁽¹⁶⁾. Viceversa, si è prospettata l'improcedibilità del ricorso *ex* articolo 414 c.p.c. con riguardo alla domanda di applicazione in via principale dell'articolo 18 Stat. lav. e, per contro, la procedibilità della domanda, nel ricorso medesimo, di applicazione in via subordinata della tutela *ex* articolo 8, legge n. 604/1966⁽¹⁷⁾. Analogamente, si è ritenuto inapplicabile il nuovo rito a una fattispecie di licenziamento in periodo di interdizione per maternità da parte di datore privo dei requisiti dimensionali *ex* articolo 18 Stat. lav., sul presupposto che in tale caso,

⁽¹²⁾ Cfr. le linee guida del Trib. Venezia 12 dicembre 2012, in *RIDL*, 2012, II, 1115; le linee guida della sezione lavoro del Trib. Firenze 17 ottobre 2012, cit.; in dottrina, G. VERDE, *Le novità processuali in materia di licenziamento*, relazione al convegno *Il licenziamento individuale nel prisma del nuovo art. 18 St. lav.: fattispecie, tutele, processo*, Università degli Studi di Milano, 5 aprile 2013, § 6, in *www.unimi.it*.

⁽¹³⁾ Trib. Piacenza 12 novembre 2012, in *LG*, 2013, 158, con commento di M. CONGEDUTI; linee guida dell'ufficio del lavoro, Trib. Monza 30 ottobre 2012, cit.; Trib. Milano 25 settembre 2012.

⁽¹⁴⁾ Cfr. Trib. Perugia 8 ottobre 2012, che respinge il ricorso per l'accertata natura autonoma del rapporto.

⁽¹⁵⁾ Trib. Milano 28 marzo 2013.

⁽¹⁶⁾ Trib. Arezzo 22 novembre 2012, che ha concluso nella fattispecie per il rigetto della domanda principale e per l'inammissibilità di quella subordinata; linee guida della sezione lavoro del Trib. Firenze 17 ottobre 2012, cit.; *contra*, Trib. Napoli 16 ottobre 2012, in *RIDL*, 2012, II, 1085 ss., con nota di A. BOTTINI, *Il nuovo processo per l'impugnazione dei licenziamenti: obbligatorietà e selezione all'ingresso*.

⁽¹⁷⁾ Cfr. linee guida dell'ufficio del lavoro, Trib. Monza 30 ottobre 2012, cit.

in base alla disciplina pregressa (applicabile *ratione temporis*), dovrebbe verificarsi la nullità di diritto comune ⁽¹⁸⁾.

Mentre è ancora incerto l'esatto perimetro delle materie riferibili al nuovo rito ⁽¹⁹⁾, le pronunce in commento hanno condivisibilmente negato che esso ricomprenda la domanda di diverso inquadramento, di differenze retributive, di accertamento di mobbing, di accertamento della illegittimità del trasferimento del lavoratore ⁽²⁰⁾. Secondo Tribunale Roma 28 novembre 2012, sono invece ammissibili le domande formulate dal lavoratore in via subordinata concernenti l'indennità sostitutiva del preavviso, l'indennità supplementare per il dirigente, la retribuzione relativa al periodo di assenza per malattia nel corso del quale è stato intimato il licenziamento, il risarcimento del danno alla salute cagionato dal recesso.

Diversificate sono le soluzioni in caso di erronea scelta del rito (da valutarsi in base al principio della domanda): unanime l'orientamento secondo cui il ricorso interrompe comunque i termini di decadenza ⁽²¹⁾, v'è chi pronuncia l'inammissibilità del ricorso ⁽²²⁾ con necessità per la parte di presentare ricorso *ex* articolo 414 c.p.c. ⁽²³⁾; chi dispone immediatamente il mutamento di rito, rifacendosi al disposto di cui all'articolo 4, decreto legislativo n. 150/2011 ⁽²⁴⁾, o agli articoli 426-427 c.p.c. ⁽²⁵⁾, invitando alla eventuale regolarizzazione o integrazione degli atti ⁽²⁶⁾ e fissando l'udienza *ex* articolo 420 c.p.c. ⁽²⁷⁾; chi, infine,

⁽¹⁸⁾ Trib. Roma 31 ottobre 2012.

⁽¹⁹⁾ Cfr., sul punto, M. DE CRISTOFARO, G. GIOIA, *Il nuovo rito dei licenziamenti: l'anelito alla celerità per una tutela sostanziale dimidiata*, in C. CESTER (a cura di), *I licenziamenti dopo la legge n. 92 del 2012*, Cedam, 2013, 379 ss.

⁽²⁰⁾ Trib. Milano 15 ottobre 2012; Trib. Milano 25 settembre 2012, cit.; Trib. Bologna 25 settembre 2012, cit.

⁽²¹⁾ Linee guida dell'ufficio del lavoro, Trib. Monza 30 ottobre 2012, cit.; Trib. Milano 23 ottobre 2012, in *RIDL*, 2012, II, 1086 ss., con nota di A. BOTTINI, *op. cit.*; linee guida della sezione lavoro del Trib. Firenze 17 ottobre 2012, cit.

⁽²²⁾ Trib. Arezzo 22 novembre 2012, cit.; Trib. Milano 23 ottobre 2012, cit.; si parla talora di "improcedibilità": Trib. Milano 28 marzo 2013, cit., Trib. Milano 15 ottobre 2012, cit.; inammissibilità/improcedibilità anche parziale: Trib. Milano 25 settembre 2012, cit.

⁽²³⁾ Trib. Milano 28 marzo 2013, cit.; o di introdurre la causa con il rito ordinario, nel caso di esclusione di socio lavoratore di cooperativa: Trib. Milano 15 ottobre 2012, cit.

⁽²⁴⁾ Trib. Lecce 21 novembre 2012, in *MGL*, 2013, 81.

⁽²⁵⁾ Linee guida del Trib. Venezia 12 dicembre 2012, cit., 1116.

⁽²⁶⁾ Trib. Piacenza 16 gennaio 2013, cit.; Trib. Bari 26 novembre 2012, cit.

⁽²⁷⁾ Trib. Piacenza 16 gennaio 2013, cit.; Trib. Milano 25 settembre 2012, cit.

ritenendo non esperibile il ricorso *ex* articolo 700 c.p.c., ha disposto anche per tale caso il “mutamento di rito”⁽²⁸⁾.

Qualora il giudice non intenda applicare alla fattispecie concreta l’articolo 18, richiesto dal ricorrente, in virtù del principio della domanda deve invece considerare ammissibile il ricorso e rigettarlo nel merito⁽²⁹⁾.

Non è chiaro il regime delle decadenze e delle preclusioni nella fase sommaria: mentre in dottrina si è rilevata l’assenza di disposizioni in tal senso⁽³⁰⁾, il che dovrebbe far propendere per l’esclusione di una loro evenienza, le linee guida della sezione lavoro del Tribunale Firenze 17 ottobre 2012 ritengono che si decada dalla allegazione dei fatti costitutivi, modificativi, impeditivi, estintivi di diritti fatti valere in giudizio se non dedotti tempestivamente negli atti introduttivi delle parti⁽³¹⁾; Tribunale Bologna 25 settembre 2012 ritiene che in caso di intempestiva costituzione il convenuto decada dalle eccezioni non rilevabili d’ufficio e dalle istanze istruttorie.

L’escussione dei testi si considera consentita⁽³²⁾ seppure preferibilmente in apposita udienza⁽³³⁾.

La mancata osservanza del termine a difesa del convenuto di 25 giorni prima dell’udienza, ai fini della notificazione del ricorso e del decreto giudiziale, comporta secondo Tribunale Padova 6 febbraio 2013 l’improcedibilità, senza possibilità per il giudice di concedere termine per la rinnovazione della notificazione⁽³⁴⁾.

⁽²⁸⁾ Trib. Bologna 25 settembre 2012, cit.

⁽²⁹⁾ Si vedano ad esempio Trib. Arezzo 22 novembre 2012, cit., Trib. Napoli 16 ottobre 2012, cit.; secondo le linee guida del Trib. Venezia 12 dicembre 2012, cit., 1116, accertato con ordinanza di rigetto il difetto del requisito dimensionale ai fini dell’applicazione dell’art. 18, il giudice dovrebbe “separare” la causa per decidere *ex* art. 8, l. n. 604/1966, dovendosi ritenere tale domanda «contenuta implicitamente in quella *ex* art. 18».

⁽³⁰⁾ A. BOLLANI, *Il rito speciale in materia di licenziamento*, in M. TIRABOSCHI, M. MAGNANI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè, 2012, 320.

⁽³¹⁾ Ferma la possibilità della semplice contestazione dei fatti anche contestualmente alla costituzione tardiva; secondo le linee guida del Trib. Venezia 12 dicembre 2012, cit., 1117, il termine di decadenza è costituito dalla prima udienza.

⁽³²⁾ Trib. Terni 10 dicembre 2012, cit.

⁽³³⁾ Linee guida dell’ufficio del lavoro, Trib. Monza 30 ottobre 2012, cit.; linee guida della sezione lavoro del Trib. Firenze 17 ottobre 2012, cit.; linee guida del Trib. Venezia 12 dicembre 2012, cit., 1117.

⁽³⁴⁾ *Contra*, per la possibilità della rimessione in termini, C. ROMEO, *Le controversie nella Legge Fornero tra specialità e ambito di competenza*, in *LG*, 2013, 230.

3. Giusta causa, giustificato motivo soggettivo e relativa procedura

È soprattutto con riguardo alle fattispecie di carenza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento che, tuttavia, vengono alla luce le principali problematiche interpretative, subito evidenziate in dottrina a ridosso dell'approvazione della legge n. 92/2012. Esse si compendiano sostanzialmente in tre punti:

- 1) la nozione di “fatto”, la cui insussistenza determina l'applicazione del regime di reintegrazione “attenuata”;
- 2) l'individuazione delle ipotesi rispettivamente meritevoli dell'applicazione della tutela reintegratoria “attenuata”, ai sensi del comma 4 dell'articolo 18 Stat. lav., e della tutela indennitaria “piena”, ai sensi del comma 5 dell'articolo 18 Stat. lav.;
- 3) il persistente grado di rilevanza del principio di proporzionalità, in astratto e in concreto, della sanzione disciplinare *ex* articolo 2106 c.c.

Quanto al punto 1), dalle prime pronunce emerge, condivisibilmente⁽³⁵⁾, l'adozione di una accezione del fatto in senso non solo materiale, bensì giuridico, dunque disciplinarmente rilevante e pertanto inclusivo dell'elemento soggettivo (dolo, colpa)⁽³⁶⁾. La soluzione contraria⁽³⁷⁾, del resto, determinerebbe il paradosso di rendere applicabile la mera tutela indennitaria in caso di fatti materialmente sussistenti, ma del tutto sforniti di disvalore disciplinare.

Quanto al punto 2), dalle ordinanze in commento si evince, in uno con la tendenziale genericità delle fattispecie disciplinari contemplate dai

⁽³⁵⁾ Cfr. V. SPEZIALE, *La riforma del licenziamento individuale tra diritto ed economia*, in *RIDL*, 2012, I, 552 ss.; O. MAZZOTTA, *I molti nodi irrisolti nel nuovo art. 18 dello Statuto dei lavoratori*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” – IT, 2012, n. 159, 16.

⁽³⁶⁾ Trib. Ravenna 18 marzo 2013, cit.; Trib. Bologna 15 ottobre 2012, in *q. Rivista*, 2012, n. 4, 1133, con nota di A. TURSI, *Il nuovo articolo 18 post-riforma Fornero alla prima prova giudiziaria: una norma di applicazione impossibile?*; in *RIDL*, 2012, II, 1049 ss., con note di M.T. CARINCI, *Il licenziamento non sorretto da giusta causa e giustificato motivo soggettivo: i presupposti applicativi delle tutele previste dall'art. 18 St. lav. alla luce dei vincoli imposti dal sistema*, di R. DE LUCA TAMAJO, *Il licenziamento disciplinare nel nuovo art. 18: una chiave di lettura*, di R. ROMEI, *La prima ordinanza sul nuovo art. 18 della legge n. 300/1970: tanto rumore per nulla?*; in *MGL*, 2012, 954, con nota di A. VALLEBONA, *Fatto e qualificazione del fatto: una distinzione elementare indigesta*; e in *LG*, 2012, 1190, con nota di M. CONGEDUTI, *Prime (dis)applicazioni della Riforma Fornero*, e di L. FAILLA, *Prime applicazioni giurisprudenziali del nuovo art. 18 St. lav.*; Trib. Bologna 25 settembre 2012, cit.

⁽³⁷⁾ M. TREMOLADA, *Il licenziamento disciplinare nell'art. 18 st. lav. per la riforma Fornero*, in *LG*, 2012, 877.

contratti collettivi, tutta la difficoltà di comprendere quando il fatto, che non integri gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo, «rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili». Si notino, da un lato, Tribunale Milano 20 marzo 2013, Tribunale Milano 24 gennaio 2013, Tribunale Bologna 15 ottobre 2012 e Tribunale Bologna 25 settembre 2012, che ritengono l'infrazione disciplinare comunque riconducibile ad una delle fattispecie – ampie, se non del tutto generiche – contemplate dai contratti collettivi⁽³⁸⁾, omettendo una specifica motivazione con riferimento alle disposizioni dei contratti stessi. Dall'altro lato, Tribunale Voghera 14 marzo 2013 pare al contrario riferirsi, secondo una *ratio* di certezza giuridica, alla necessità di una espressa tipizzazione della condotta tra quelle per cui è prevista una sanzione conservativa nel contratto collettivo (nella fattispecie, l'inadempimento da parte di una guardia giurata delle procedure di segnalazione di eventuali furti). Nel caso di specie, l'indennizzo è stato fissato alla soglia minima, tenuto conto – con motivazione certo succinta, ma in ciò coerente con l'articolo 125 c.p.c., applicabile alle ordinanze del nuovo rito in luogo delle (non richiamate) più rigorose formalità previste per gli atti processuali del rito ordinario del lavoro – dell'anzianità del lavoratore (un solo anno) e del suo comportamento scorretto. Se l'adesione alla prima soluzione ermeneutica prospettata renderebbe oggi probabilmente di fatto inapplicabile la tutela indennitaria di cui al comma 5 dell'articolo 18 Stat. lav., stante la genericità dei contratti collettivi⁽³⁹⁾, la seconda, per converso, ridurrebbe al minimo per il datore il rischio della sanzione reintegratoria. Aderisce in sostanza alla seconda soluzione chi considera *intentio legis*, anche in considerazione dell'evoluzione dei lavori preparatori delle disposizioni qui in commento (che hanno condotto ad espungere il riferimento alle violazioni di “legge” nell'attuale comma 5), la previsione della reintegrazione come sanzione eccezionale, applicabile nei soli casi di evidente torto del datore, per aver irrogato il licenziamento a fronte dell'espressa applicabilità della sanzione conservativa⁽⁴⁰⁾. Tale rico-

⁽³⁸⁾ Nelle prime due pronunce citate, addirittura, non si menziona quale sia il corrispondente addebito previsto dal contratto collettivo; nella terza, si tratta di una – assai dubbia – ipotesi di «lieve insubordinazione nei confronti dei superiori»; nella quarta, di una ipotesi di «negligente adempimento della prestazione lavorativa».

⁽³⁹⁾ Cfr. M. MAGNANI, *Genesi e portata di una riforma*, in M. TIRABOSCHI, M. MAGNANI (a cura di), *op. cit.*, 12.

⁽⁴⁰⁾ Cfr. A. VALLEBONA, *L'ingiustificatezza qualificata del licenziamento: fattispecie e oneri probatori*, in *q. Rivista*, 2012, n. 3, 621 ss.

struzione è invece contestata da chi ritiene che, in tal modo, si farebbe dipendere la scelta della sanzione applicabile non dalla condotta del lavoratore, ma dalla maggiore o minore “scusabilità dell’errore” del datore⁽⁴¹⁾.

Quanto al punto 3), vi è infine da rilevare come, anche in seguito alla riforma, non possano dirsi obliterati né il rilievo legale delle nozioni di giusta causa e giustificato motivo al di là delle previsioni collettive (nozioni dunque rimesse all’interpretazione del giudice), né il principio di proporzionalità di cui all’articolo 2106 c.c., che consente al giudice di ritenere, in ipotesi, in concreto inapplicabile la sanzione conservativa pur prevista dal contratto collettivo⁽⁴²⁾.

Il dilemma ermeneutico resta pertanto insoluto.

Una diversa chiave di lettura del problema è offerta da chi⁽⁴³⁾ ha descritto il combinato disposto dei commi 4 e 5 dell’articolo 18 Stat. lav. come volto a ripartire l’onere della prova tra datore di lavoro e lavoratore ai fini, rispettivamente, di ritenere la sussistenza del fatto che integra gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo e, in caso contrario, di individuare i presupposti applicativi della tutela reintegratoria (insussistenza del fatto, applicabilità di un determinato contratto collettivo, allegazione di esso e in particolare delle disposizioni rilevanti).

Tribunale Trento 29 gennaio 2013, Tribunale Milano 22 gennaio 2013 e Tribunale Ancona 26 novembre 2012 hanno invece concluso nelle fattispecie al proprio esame per l’insussistenza del fatto anche su di un piano meramente materiale, disponendo così la reintegrazione *ex* articolo 18, comma 4, Stat. lav.

Di dubbia qualificazione è il vizio di tardiva contestazione dell’addebito: qualora la si ritenga incidere sugli stessi presupposti sostanziali del potere di recesso⁽⁴⁴⁾ ne dovrebbe conseguire l’applicazione del regime di cui ai commi 4 o 5. Nella pronuncia da ultimo citata, il fatto, pur tardivamente contestato, è ritenuto sussistente nei suoi elementi soggettivi ed oggettivi, con applicazione della tutela

⁽⁴¹⁾ Cfr., da ultimo, F. CARINCI, *Ripensando il “nuovo” art. 18 dello Statuto dei lavoratori*, relazione al convegno *La disciplina dei licenziamenti: profili processuali e sostanziali*, Università degli Studi di Napoli Federico II, 4 aprile 2013, dattiloscritto, 16 ss.

⁽⁴²⁾ Cfr. M. PERSIANI, *Il fatto rilevante per la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato*, in *ADL*, 2013, 1 ss., spec. 15.

⁽⁴³⁾ C. PISANI, *L’ingiustificatezza qualificata del licenziamento: convincimento del giudice e onere della prova*, in *MGL*, 2012, 745 ss.

⁽⁴⁴⁾ Così Trib. Milano 27 marzo 2013.

indennitaria, fissata in 15 mensilità senza motivazione sul punto. Così ragionando, tuttavia, si assume sostanzialmente una concezione materiale del fatto, posto che l'accezione giuridica dovrebbe includere la tempestività della contestazione. Qualora invece la si ritenga tale da configurare un mero vizio procedurale⁽⁴⁵⁾, dovrebbe conseguire la tutela indennitaria "dimidiata" di cui al comma 6 (nella fattispecie di cui alla pronuncia citata, tuttavia, superata dalla carenza del fatto anche in senso materiale, con conseguente reintegrazione del lavoratore).

4. Giustificato motivo oggettivo e relativa procedura preventiva

Tra le ordinanze in commento, una sola affronta espressamente le questioni sanzionatorie conseguenti alla carenza di giustificato motivo oggettivo, secondo la nuova formulazione dell'articolo 18 Stat. lav. Il principale dubbio in proposito concerne la distinzione tra la «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo», meritevole della tutela reintegratoria "attenuata", e le «altre ipotesi in cui [il giudice] accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo», meritevole della tutela indennitaria "piena". Senza considerare che nella prima ipotesi il giudice "può" (e quindi, almeno apparentemente, non "deve") applicare la predetta sanzione.

Nell'unica pronuncia in argomento⁽⁴⁶⁾ il giudice ha ritenuto sussistente il «fatto posto a base» del motivo oggettivo – ovvero la perdita di un appalto cui il lavoratore era adibito – ma illegittimo il licenziamento per violazione dell'onere di *repêchage*. Il giudicante, testualmente rilevando l'estraneità del *repêchage* alla nozione di giustificato motivo oggettivo (ritenendolo una mera "conseguenza" di esso), ha deciso per l'applicazione della tutela indennitaria⁽⁴⁷⁾, in un importo piuttosto elevato (20 mensilità) a causa della totale omissione della procedura pre-

⁽⁴⁵⁾ Così, Trib. Ancona 26 novembre 2012, cit.

⁽⁴⁶⁾ Trib. Milano 5 novembre 2012, in *q. Rivista*, 2013, 152, con nota di G. SANTORO-PASSARELLI, *Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e ambito della tutela risarcitoria*; anche in *MGL*, 2013, 39, con nota di A. VALLEBONA, *La tutela reale nel licenziamento per motivo oggettivo e per motivo illecito*.

⁽⁴⁷⁾ Ritiene invece doversi applicare la tutela reintegratoria attenuata, in caso di violazione dell'onere di *repêchage*, F. SCARPELLI, *Il licenziamento individuale per motivi economici*, in *Guida alla riforma Fornero*, I Quaderni di Wikilabour, 2012, n. 1, 79.

ventiva ⁽⁴⁸⁾. Il che peraltro conferma, se mai ve ne fosse stato bisogno, che la sanzione per il vizio formale è superabile dall'accertamento del vizio sostanziale, come del resto afferma chiaramente il comma 7 del nuovo articolo 18 Stat. lav.

La soluzione cui è pervenuto il tribunale è sostanzialmente condivisibile, anche se con un percorso nel quale la nozione di giustificato motivo oggettivo appare ricostruita in modo non pienamente perspicuo. Ciò che conta ai fini dell'opzione tra reintegrazione e indennità, in proposito, è infatti distinguere tra la (in)sussistenza del fatto (e, ragionevolmente, del nesso causale con la soppressione delle mansioni cui è adibito il lavoratore da licenziare) e la valutazione giuridica di esso (espressa con la formula della integrazione degli «estremi del predetto giustificato motivo»). Si tratta pertanto di ipotesi distinte su di un piano qualitativo, posto che sarebbe impossibile, come invece altri ha ritenuto ⁽⁴⁹⁾, una distinzione quantitativa tra una insussistenza “semplice” ed una “manifesta”. Nella fattispecie concreta decisa dal tribunale, pertanto, accertata la sussistenza del fatto (e del nesso causale), l'illegittimità del recesso è da ritenersi determinata dalla violazione dell'onere di *repêchage*, che per giurisprudenza costante deve considerarsi una componente della struttura stessa del giustificato motivo oggettivo. Se d'altronde l'onere di *repêchage* fosse considerato una mera “conseguenza”, come affermato dal medesimo tribunale, il giustificato motivo oggettivo potrebbe addirittura essere ritenuto sussistente (sul presupposto della estraneità, rispetto ad esso, del *repêchage*) e del tutto legittimo il recesso. Chi, viceversa, considera il *repêchage* estraneo al giustificato motivo oggettivo ritiene di trovare testuale conferma a tale tesi nel nuovo articolo 7, legge n. 604/1966, che relegherebbe l'eventuale adibizione ad altre mansioni tra le «soluzioni alternative al recesso» all'esito della procedura preventiva al licenziamento, pertanto rimessa alla negoziazione tra le parti ⁽⁵⁰⁾.

In altre tre ordinanze, il giustificato motivo oggettivo è invece ritenuto sussistente – e non si pongono pertanto questioni sanzionatorie per la sua carenza – ma si formulano considerazioni in ordine alla procedura preventiva presso la DTL. Forti perplessità desta a tal proposito Tribu-

⁽⁴⁸⁾ In base al comma 7 del nuovo art. 18 Stat. lav., secondo cui a tal fine il giudice deve appunto tenere conto del «comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni».

⁽⁴⁹⁾ A. VALLEBONA, *L'ingiustificatezza qualificata del licenziamento: fattispecie e oneri probatori*, cit., 624.

⁽⁵⁰⁾ F. CARINCI, *op. cit.*, 36 ss.

nale Taranto 16 gennaio 2013, che nega l'applicabilità della procedura alla fattispecie dell'impossibilità sopravvenuta della prestazione per inidoneità fisica del prestatore, sull'infondato convincimento (anche avuto riguardo alla ormai unanime giurisprudenza di cassazione) che essa sia regolata dalle disposizioni del codice civile in tema di obbligazioni e non alla stregua dell'articolo 3, legge n. 604/1966 (che poi l'inidoneità fisica sia rilevante proprio alla luce del giustificato motivo oggettivo è oggi testuale nel comma 7 del nuovo articolo 18 Stat. lav.)⁽⁵¹⁾. Corretta, per le stesse considerazioni, è invece l'ordinanza di Tribunale Perugia 7 marzo 2013, che condanna il datore di lavoro alla massima sanzione indennitaria (12 mensilità) per totale omissione della procedura. Da ultimo, Tribunale Brindisi 25 febbraio 2013, coerentemente con il chiaro dettato legale, dichiara legittimo il recesso irrogato dal datore di lavoro, in assenza di convocazione da parte della DTL decorsi 7 giorni dalla comunicazione della intenzione di licenziamento.

5. Licenziamento nullo

Tre pronunce hanno fatto applicazione del comma 1 dell'articolo 18 Stat. lav. in tema di licenziamento discriminatorio o nullo.

In Tribunale Ravenna 18 marzo 2013 (provvedimento *ex* articolo 700 c.p.c.), il recesso è qualificato come discriminatorio per motivi sindacali (o alternativamente per motivo illecito), pur essendo stato formalmente motivato come disciplinare, ma in assenza del fatto contestato anche sul solo piano materiale.

Tribunale Bologna 19 novembre 2012⁽⁵²⁾ concerne un caso di licenziamento per (insussistente) giustificato motivo oggettivo, in realtà mascherante ad avviso del giudicante un licenziamento motivato dal rifiuto della lavoratrice di passare da un regime orario a tempo parziale ad un regime a tempo pieno. È una fattispecie, quindi, espressamente «riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge» (in particolare, all'articolo 5, decreto legislativo n. 61/2000) e dunque comporta l'applicazione del regime di «reintegrazione piena».

Tribunale Torino 29 marzo 2013 qualifica poi come nullo *ex* articolo 18, comma 1, Stat. lav. un licenziamento motivato dalla presunta matu-

⁽⁵¹⁾ *Contra*, tuttavia, A. TOPO, *Le regole in materia di giustificato motivo oggettivo di licenziamento*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero*, in *DPL*, 2012, suppl. n. 33, 64.

⁽⁵²⁾ Anche in *MGL*, 2013, 36, con nota di A. VALLEBONA, *Reintegrazione per motivo illecito inventato: l'imprenditore onesto è un estorsore*.

razione in favore del lavoratore dei requisiti pensionistici, a fronte invece dell'opzione di prosecuzione del rapporto sino ai 70 anni, prescelta dal lavoratore ai sensi dell'articolo 24, comma 4, decreto-legge n. 201/2011, convertito con legge n. 214/2011. Ad avviso del giudicante, peraltro, l'opzione può esercitarsi senza oneri di comunicazioni al datore di lavoro e in ipotesi, come nella fattispecie, attraverso ricorso giudiziale per la contestazione della legittimità del recesso. Il licenziamento viene pertanto dichiarato nullo per contrasto con la disposizione legale citata. Soluzione forse inevitabile, perlomeno in assenza di recesso almeno formalmente motivato per giusta causa o giustificato motivo.

Rese *obiter dictum* sono poi altre considerazioni formulate in relazione ad ipotetici casi di licenziamenti determinati da motivi illeciti e per i quali i giudici ritengono che il riferimento all'articolo 1345 c.c., contenuto nel comma 1 dell'articolo 18 Stat. lav., implichi la valutazione del carattere esclusivamente determinante del motivo illecito⁽⁵³⁾.

Dalle pronunce si desume poi, condivisibilmente, che in ogni caso la insussistenza della giusta causa o del giustificato motivo non rende per ciò stesso il licenziamento discriminatorio o dettato da motivo illecito, ricadendo sul lavoratore l'onere della prova. Sembra effettivamente prospettarsi un ampliamento di casi di domanda, in via principale, dell'accertamento della natura discriminatoria del licenziamento, per beneficiare del regime di reintegrazione piena, e, in subordine, di altre ipotesi di licenziamento ingiustificato⁽⁵⁴⁾.

In un caso⁽⁵⁵⁾ l'oralità del licenziamento è stata correttamente sanzionata ai sensi del comma 1 dell'articolo 18 Stat. lav., con la reintegrazione del lavoratore e la condanna del datore al risarcimento del danno integrale, parametrato però non più sulle retribuzioni che il prestatore avrebbe percepito, ma, in base al nuovo comma 2, sulla «ultima retribuzione globale di fatto». A tale ultimo proposito, la forfezzazione dell'indennizzo ha indotto a porsi la questione della persistente applicabilità ad esso del cumulo di interessi e rivalutazione monetaria *ex ar-*

⁽⁵³⁾ Trib. Milano 24 gennaio 2013, cit., Trib. Milano 5 novembre 2012, cit.; in dottrina, in senso adesivo cfr. E. PASQUALETTO, *Licenziamenti nulli: tutela reintegratoria rafforzata*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *op. cit.*, 45; *contra*, M.T. CARINCI, *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e flexicurity "all'italiana" a confronto*, in *DLRI*, 2012, 556.

⁽⁵⁴⁾ Sul punto, si veda A. MARESCA, *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche dell'art. 18 Statuto dei lavoratori*, in *RIDL*, 2012, I, 447 ss.

⁽⁵⁵⁾ Trib. Milano 11 febbraio 2013, cit.

articolo 429 c.p.c. ⁽⁵⁶⁾: la soluzione positiva è espressamente fatta propria ad esempio da Tribunale Trento 29 gennaio 2013.

6. Licenziamenti collettivi e pubblico impiego

Con una certa sorpresa ⁽⁵⁷⁾ i primi interventi in tema di licenziamento nel pubblico impiego hanno affermato l'immediata applicabilità del nuovo articolo 18 Stat. lav. al recesso per motivi disciplinari nei confronti del pubblico dipendente. In tre casi la tesi è formulata come *obiter dictum* ⁽⁵⁸⁾; in un caso ⁽⁵⁹⁾ vi è effettiva applicazione.

In sostanza, queste prime pronunce, nella innegabile ambiguità della lettera della legge, hanno dato prevalenza al comma 7 dell'articolo 1 ⁽⁶⁰⁾, da cui sembra promanare una (pur parziale) immediata precettività del nuovo articolo 18 Stat. lav., rispetto al comma 8 ⁽⁶¹⁾, che sembra invece rinviare a futuri interventi normativi, dovendosi nelle more applicare il vecchio testo dell'articolo 18 Stat. lav. (abrogato dunque per il solo settore privato).

Se per sé il dato letterale, anche considerato il principio del rinvio alle disposizioni del lavoro privato contenuto negli articoli 2 e 51, decreto

⁽⁵⁶⁾ Cfr. M. MARAZZA, *L'art. 18, nuovo testo, dello Statuto dei lavoratori*, in *ADL*, 2012, 618.

⁽⁵⁷⁾ Avuto riguardo alla condivisibile dottrina maggioritaria: si veda ad esempio F. CARINCI, *Art. 18 St. lav. per il pubblico impiego privatizzato cercasi disperatamente*, in *LPA*, 2012, 247 ss.; V. LUCIANI, *Il licenziamento del dipendente pubblico tra ambiguità normative e inerzie applicative*, in *MGL*, 2012, 757 ss.; diversa la soluzione di A. BOSCATI, *La difficile convivenza tra il nuovo articolo 18 e il lavoro pubblico*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" – IT, 2013, n. 170, che propende per l'applicazione della tutela reintegratoria di cui al comma 1 dell'art. 18.

⁽⁵⁸⁾ Si veda Trib. Perugia 15 gennaio 2013, Trib. Terni 9 novembre 2012, Trib. Perugia 9 novembre 2012, cit.

⁽⁵⁹⁾ Trib. Ancona 31 gennaio 2013.

⁽⁶⁰⁾ «Le disposizioni della presente legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in coerenza con quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo».

⁽⁶¹⁾ «Al fine dell'applicazione del comma 7 il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche».

legislativo n. 165/2001, sembra dare ragione a tale orientamento, letto invece alla luce del sistema, secondo alcuni ⁽⁶²⁾, esso dovrebbe condurre ad evidenziare l'incompatibilità del regime del licenziamento vigente nel pubblico impiego per motivi oggettivi (sia individuale, sia collettivo, *ex* articoli 33 ss., decreto legislativo n. 165/2001) e per motivi disciplinari (*ex* articoli 55 ss., dominato dalla regolazione eteronoma) ⁽⁶³⁾ con il dettato dell'articolo 18 Stat. lav., nuovo testo.

Le pronunce in tema di licenziamenti collettivi (peraltro irrogati prima della riforma) ⁽⁶⁴⁾ danno poi condivisibilmente per pacifica l'applicazione del nuovo rito anche a tali fattispecie, atteso che, ai sensi dell'articolo 1, comma 47, esso si applica a tutte le «controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni».

L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori dopo la riforma Fornero: bilancio delle prime applicazioni in giurisprudenza – Riassunto. *Dalle pronunce dei giudici del lavoro in tema di licenziamento, emesse successivamente alla c.d. riforma Fornero, emergono prime interpretazioni delle relative disposizioni sostanziali e processuali. I nodi ermeneutici subito evidenziati in dottrina a ridosso della riforma trovano puntuale riscontro in queste decisioni. Il presente contributo offre una rassegna delle prime soluzioni applicative.*

Art. 18 of the Workers' Statute after Act No. 92/2012 and its Interpretation in Case law. A Preliminary Assessment (Article in Italian) – Summary. *This paper supplies an analysis of the case law interpretations concerning dismissals, by going through the decisions handed down by the employment tribunals following the enforcement of Act No. 92/2012. The complexities in terms of interpretation previously pointed out by legal opinion are further upheld by the foregoing rulings. In this connection, an attempt is made over this paper to provide an overview of the main implementing measures.*

⁽⁶²⁾ Cfr. ad esempio F. CARINCI, *Art. 18 St. lav. per il pubblico impiego privatizzato cercasi disperatamente*, cit.; V. LUCIANI, *op. cit.*

⁽⁶³⁾ Tuttavia, Trib. Ancona 31 gennaio 2013, cit., e Trib. Perugia 15 gennaio 2013, cit., hanno ritenuto di applicare analogicamente il comma 6 dell'art. 18 Stat. lav., nuovo testo, alle violazioni procedurali dettate per il pubblico impiego.

⁽⁶⁴⁾ Trib. Roma 13 novembre 2012; Trib. Roma 12 novembre 2012.