



Numero 3 / 2025

Innocenzo MEGALI

La proposta del Gruppo “Freccia Rossa”

La proposta del Gruppo "Freccia Rossa"

Innocenzo MEGALI

Avvocato

1) Contesto e finalità della riforma

La proposta legislativa del gruppo Frecciarossa cerca di razionalizzare il panorama normativo italiano in materia di licenziamenti illegittimi, in cui lo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) è stato modificato principalmente dalla Legge Fornero (Legge n. 92/2012), e dal Decreto Legislativo n. 23/2015. Questa stratificazione è stata influenzata anche da numerosi interventi della Corte costituzionale.

La proposta "Frecciarossa" mira ad eliminare la complessità e le incertezze derivanti dalla legislazione vigente frammentata e dalle diverse tutele basate sulla data di assunzione.

2) Principi ispiratori

La proposta "Frecciarossa", prevedendo tre forme di tutela costituite dalla reintegrazione forte, reintegrazione attenuata e tutela indennitaria e definendo il loro ambito di applicazione, mira a migliorare la prevedibilità e stabilità normativa contribuendo a una maggiore certezza del diritto.

3) Contenuti principali

3 a) NULLITA' DEL LICENZIAMENTO. La proposta "Frecciarossa" prevede la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e l'indennità risarcitoria commisurata alla retribuzione persa per i licenziamenti nulli e indica cinque fattispecie.

Innanzitutto, il licenziamento discriminatorio, con un consolidamento normativo di principi ampiamente riconosciuti dalla giurisprudenza.

La seconda fattispecie introduce una significativa innovazione sistematica attraverso il richiamo esplicito all'art. 1345 c.c., che sancisce la nullità dei contratti conclusi per motivo illecito comune ad entrambe le parti.

La previsione del licenziamento ritorsivo, anche con specifico riferimento alla disciplina del "whistleblowing", ottiene un coordinamento più organico con il sistema generale delle sanzioni per i licenziamenti nulli.

La quarta fattispecie concerne il licenziamento intimato oralmente.

La quinta fattispecie, formulata come clausola aperta per "altre ipotesi di nullità non espressamente disciplinate", consente un adattamento all'evoluzione giurisprudenziale e alle nuove ipotesi che potrebbero emergere dalla prassi applicativa, rispettando la statuizione della Corte Costituzionale con la sentenza 22/2024.

Tale unificazione dei regimi normativi potrebbe comportare una semplificazione processuale significativa.

3 b) LA TUTELA REINTEGRATORIA. L'art. 3 delinea i casi in cui il licenziamento, pur non rientrando nelle più gravi ipotesi di nullità contemplate dall'art. 2, comporta la reintegrazione nel posto di lavoro, accompagnata da un'indennità risarcitoria limitata ad un massimo di 12 mensilità.

Le fattispecie previste sono: a) insussistenza della condotta contestata o della sua natura disciplinare; b) infrazioni specificamente disciplinate nel codice disciplinare applicato con sanzione conservativa. Il d. lgs. 23/2015 nella sua formulazione originaria prevedeva esclusivamente una tutela indennitaria. Però la Corte costituzionale con la sentenza 129/2024 ha offerto un'interpretazione adeguatrice della disciplina del Jobs Act ritenendo che, anche in questo caso spetti la tutela reintegratoria.

c) insussistenza della modifica organizzativa o del nesso di causalità

3 c) LA TUTELA INDENNITARIA

L'Articolo 4 della proposta "Frecciarossa" delinea una tutela indennitaria per "tutti i casi di licenziamento illegittimo diversi da quelli indicati agli art. 2, comma 1, e 3, comma 1" nonché per alcune ipotesi specifiche, quali:

1) vizio di non proporzionalità del recesso rispetto alla condotta contestata al lavoratore, al di fuori dei casi in cui il fatto contestato è riconducibile a infrazioni con espressa previsione di sanzione conservativa (che rientrerebbero nell'Art. 3);

2) Violazione dell'obbligo di ricollocazione (il cosiddetto *repêchage*): questa è un'importante esclusione dalla reintegrazione attenuata prevista dall'Art. 3.

La Corte costituzionale con la sentenza n. 128/2024 ha ritenuto che, per quanto riguarda le sanzioni in ambito tutele crescenti, l'insussistenza del fatto comporti la reintegrazione mentre il *repêchage* vada considerato quale elemento esterno al fatto, la cui violazione non determina la reintegrazione, ma solo un indennizzo. Sussistono, quindi, tutele diverse fra coloro che sono stati assunti fino al 07/03/2015 (ai quali in spetta la tutela reintegratoria: C. Cost. n. 125/2022; Cass. 24 dicembre 2024, n. 34416; Cass. 22 maggio 2025, n. 13688 e Cass. 9 luglio 2025 n.18804) e coloro che sono stati assunti dopo (ai quali invece spetta in tal caso soltanto la tutela indennitaria).

c) Violazione dei criteri di individuazione del lavoratore nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

L'Art. 4, pur riprendendo l'idea delle tutele crescenti, lo fa prendendo atto della giurisprudenza e delineando una nuova architettura normativa al fine di ridurre i margini di discrezionalità e le complessità per i giudici, avvocati e operatori del diritto, favorendo una gestione più rapida ed efficiente delle controversie.

3 d) LA DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI NELLE PICCOLE IMPRESE

La proposta "Frecciarossa" interviene anche in relazione alla diversa disciplina derivante dalle dimensioni occupazionali del datore di lavoro.

La Corte costituzionale con la sentenza n. 118/2025 ha ritenuto in contrasto con i principi costituzionali l'imposizione di un tetto di sei mensilità in un divario esiguo (da tre a sei mensilità) per i datori di lavoro che non raggiungono il limite dimensionale stabiliti dal comma 8 dell'art. 18 L.300/1970.

Sotto tale profilo, la proposta "Frecciarossa" di un'indennità, al di fuori dei casi di licenziamento nullo di cui all'art. 2 che si applica universalmente, compresa tra 4 e 12 mensilità, o fino a 18 nel caso di anzianità superiore a 10 anni, appare rispettosa dei principi costituzionali in quanto consente una determinazione dell'indennità in base alla gravità della violazione e alle circostanze specifiche del caso.

Al contempo la Corte ha espresso l'auspicio che il legislatore intervenga sulle disposizioni in materia anche in relazione al principio secondo cui il criterio del numero dei dipendenti non può costituire l'esclusivo indice rivelatore della forza economica del datore di lavoro e, quindi, della sostenibilità dei costi connessi ai licenziamenti illegittimi, dovendosi considerare anche altri fattori altrettanto significativi, quali possono essere il fatturato o il totale di bilancio, da tempo indicati come necessari elementi integrativi dalla legislazione europea e anche nazionale.

Pertanto, nell'art. 6 della proposta "Frecciarossa", la mera considerazione del numero dei dipendenti occupati non sembra sufficiente, alla luce della sentenza n. 118/2025 della Corte costituzionale, a giustificare una limitazione significativa dei licenziamenti illegittimi, potendo risultare esclusi dalle maggiori tutele dipendenti di imprese economicamente solide ma contenute nel numero di dipendenti.

Conclusioni

La proposta mira a delineare un sistema normativo in materia di licenziamenti coerente e prevedibile.