

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

TTIP: raccomandazioni europee per un labor chapter

RICERCHE

La regolazione del mercato del lavoro dopo il Jobs Act - Parte I

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Associazione in partecipazione con apporto di lavoro
Contribuzione bilaterale, welfare contrattuale e diritto per il lavoratore
all'erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'azienda*

Il «danno comunitario» da illegittima reiterazione di contratti a termine

PA: incostituzionale la proroga del blocco della contrattazione

Il rito Fornero e l'inapplicabilità dell'obbligo di astensione del giudice

Il diritto di indizione dell'assemblea retribuita e le RSU

Lo svolgimento dell'assemblea retribuita in locali esterni al luogo di lavoro

*L'irrelevanza giuridica del fatto contestato equivale alla sua insussistenza
materiale: un monito per il legislatore del Jobs Act?*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE

Contrattazione collettiva e collaborazioni "etero-organizzate"

Privacy e tecnologie: il Garante contro il controllo delle conversazioni Skype

*La nuova disciplina dei licenziamenti individuali alla prova
della contrattazione collettiva*

*Salute e sicurezza in edilizia: rappresentatività comparata e organismi
paritetici per la formazione*

Il nuovo ISEE alla prova delle prime statistiche

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

La solidarietà retributiva nei subappalti introdotta dalla direttiva 2009/52/CE

Complessità della traduzione giuridica ad opera della Corte di giustizia

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

Austria - La nuova legge sul dumping sociale

N. 4/XXV - 2015

SOMMARIO - n. 4/2015

TIZIANO TREU *TTIP: raccomandazioni europee per un labor chapter* 915

Ricerche: La regolazione del mercato del lavoro dopo il Jobs Act – Parte I

MAURIZIO DEL CONTE *Premesse e prospettive del Jobs Act* 939

MARIELLA MAGNANI *La riforma dei contratti e del mercato del lavoro nel c.d. Jobs Act. Il Codice dei contratti*..... 961

MICHELE TIRABOSCHI *Il lavoro etero-organizzato*..... 978

EMANUELE DAGNINO *Tecnologie e controlli a distanza* 988

VALENTINA RICCHEZZA *Il decreto legislativo n. 23/2015: ambito di operatività e licenziamento per giusta causa*..... 1008

ALESSANDRO BOSCATI *Il licenziamento disciplinare nel contratto a tutele crescenti* 1032

ENRICO GRAGNOLI *Il licenziamento individuale per riduzione di personale e le novità normative* 1062

Osservatorio di giurisprudenza italiana

VINCENZO MONTEMURRO *Associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Dalla riforma Fornero al Jobs Act: cronaca di una morte annunciata (nota a Cass. 4 febbraio 2015, n. 2015)*..... 1091

DANIELA DEL DUCA *Contribuzione bilaterale, welfare contrattuale e diritto per il lavoratore all'erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'azienda (nota a Trib. Bergamo 12 novembre 2014, n. 5785)*.. 1097

DONATO MARINO *Il “danno comunitario” da illegittima reiterazione di contratti di lavoro a termine: conforme al diritto dell'Unione? (nota a Cass. 30 dicembre 2014, n. 27481, e Cass. 23 gennaio 2015, n. 1260)* 1109

VINCENZO FERRANTE *Anche per i dipendenti pubblici arriva l'ora della riscossa: la Corte dichiara l'incostituzionalità della proroga del blocco della contrattazione collettiva (nota a C. cost. 27 luglio 2015, n. 178)*..... 1121

LORENZO MARIA PELUSI <i>L'irrilevanza giuridica del fatto contestato equivale alla sua insussistenza materiale: un monito per il legislatore del Jobs Act?</i> (nota a Cass. 13 ottobre 2015, n. 20540, e Cass. 13 ottobre 2015, n. 20545).....	1128
CINZIA GAMBA <i>Il rito Fornero e l'inapplicabilità dell'obbligo di astensione del giudice ai sensi dell'art. 51, primo comma, n. 4, c.p.c. Una pronuncia della Corte di Cassazione nel quadro ricostruttivo delineato dalle sezioni unite e dalla Corte costituzionale</i> (nota a Cass. 17 febbraio 2015, n. 3136).....	1136
ROBERTO PETTINELLI <i>Lo svolgimento dell'assemblea retribuita in locali esterni al luogo di lavoro: diritto di sciopero o permanenza dell'obbligazione retributiva del datore di lavoro?</i> (nota a Cass. 19 novembre 2014, n. 24670).....	1146
FRANCESCA MAFFEI <i>Il diritto di indizione dell'assemblea retribuita e le RSU. Quali novità dopo il 10 gennaio 2014?</i> (nota a Trib. Torino decreto 12 marzo 2015 e Trib. Torino decreto 15 marzo 2015).....	1154

Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione

CARMINE SANTORO <i>La delega "in bianco" alla contrattazione collettiva sulle collaborazioni "etero-organizzate" e prime applicazioni concrete</i>	1165
EMANUELE DAGNINO <i>Privacy e tecnologie: il Garante contro il controllo delle conversazioni Skype</i>	1170
GABRIELE GAMBERINI, PAOLO TOMASSETTI <i>La nuova disciplina dei licenziamenti individuali alla prova della contrattazione collettiva</i>	1172
LICYA VARI <i>Maggiore rappresentatività comparata e organismi paritetici per la formazione in materia di salute e sicurezza in edilizia</i>	1180
STEFANIA BUOSO <i>La transizione dall'autocertificazione alla post-compilazione e all'inserimento automatico: il nuovo ISEE alla prova delle prime statistiche</i>	1187

Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro

GIOVANNA CAROSIELLI <i>La solidarietà retributiva nei subappalti introdotta dalla direttiva 2009/52/CE: un'altra ipotesi di responsabilità?</i>	1197
---	------

FRANCESCO PIACENTINI, PAOLO TOMASSETTI <i>Lost in translation: ancora sulla sentenza Sähköalojen ammattiliitto v. ESA e sui profili di complessità della traduzione giuridica ad opera della Corte di giustizia</i> (nota a C. giust. 12 febbraio 2015, <i>Sähköalojen ammattiliitto ry c. Electrobudowa Spółka Akcyjna</i> , causa C-396/13).....	1206
--	------

Osservatorio internazionale e comparato

BARBARA WINKLER <i>Austria – La nuova legge sul dumping sociale</i>	1213
---	------

INDICE ANALITICO

Appalto e subappalto

- Decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109 [1197] (con nota di G. CAROSIELLI).
- Direttiva 2009/52/CE [1197] (con nota di G. CAROSIELLI).

Associazione in partecipazione

- Associazione in partecipazione - Lavoro subordinato - Criteri distintivi [1091] (Cass. 4 febbraio 2015, n. 2015, con nota di V. MONTEMURRO).
- Associazione in partecipazione - Partecipazione agli utili e alle perdite - Utili calcolati forfettariamente - Previsione di un minimo garantito - Inammissibilità [1091] (Cass. 4 febbraio 2015, n. 2015, con nota di V. MONTEMURRO).

Austria

- Legge 16 dicembre 2014, n. 94 [1213] (con nota di B. WINKLER).

Bilateralità

- Differenze retributive - Obbligo versamento contribuzione enti bilaterali - Welfare contrattuale - Diritto erogazione diretta provvidenze [1097] (Trib. Bergamo 12 novembre 2014, n. 5785, con nota di D. DEL DUCA).

Contrattazione collettiva

- Distacco transnazionale - Tariffe minime salariali - Criteri di collegamento - Contrattazione collettiva di applicazione generale [1205] (C. giust. 12 febbraio 2015, *Sähköalojen ammattiliitto ry c. Electrobudowa Spółka Akcyjna*, causa C-396/13, con nota di F. PIACENTINI, P. TOMASSETTI).

Collaborazioni coordinate e continuative

- *Accordo collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative ed esclusivamente personali – Organizzazioni non Governative, Accordo di armonizzazione*, 14 settembre 2015 [1163] (con nota di C. SANTORO).

Controlli e tecnologie

- Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali 4 giugno 2015, n. 345 [1170] (con nota di E. DAGNINO).

Lavoro a termine

- Settore pubblico - Lavoro subordinato - Caratteri del rapporto individuale - Direttiva 1999/70/CE - Clausola 5 dell'accordo-quadro sul lavoro a tempo determinato - Successione di contratti - Abuso - Risarcimento del danno - Condizioni per il risarcimento in caso di apposizione illegale di un termine al contratto di lavoro - Danno comunitario - Parametri per la liquidazione [1108] (Cass. 30 dicembre 2014, n. 27481, con nota di D. MARINO).
- Settore pubblico - Lavoro subordinato - Caratteri del rapporto individuale - Direttiva 1999/70/CE - Clausola 5 dell'accordo-quadro sul lavoro a tempo determinato - Successione di contratti - Abuso - Risarcimento del danno - Condizioni per il risarcimento in caso di apposizione illegale di un termine al contratto di lavoro - Danno comunitario - Parametri per la liquidazione [1108] (Cass. 23 gennaio 2015, n. 1260, con nota di D. MARINO).

Lavoro pubblico

- Lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni - Blocco della contrattazione collettiva per gli anni dal 2011 al 2013 - Proroga dello stesso disposta per gli anni 2014 e 2015 - Illegittimità costituzionale sopravvenuta della proroga [1120] (C. cost. 27 luglio 2015, n. 178, con nota di V. FERRANTE).

Licenziamento

- Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 [1172] (con nota di G. GAMBERINI, P. TOMASSETTI).
- Rinnovo CCNL per gli impiegati agricoli e florovivaisti, 22 ottobre 2014 [1172] – Rinnovo CCNL gomma plastica, 8 gennaio 2014 [1172] (con nota di G. GAMBERINI, P. TOMASSETTI).
- Licenziamento per giustificato motivo soggettivo - Illegittimità - Art. 18, comma 4, l. n. 300/1970 - Tutela reintegratoria per insussistenza del fatto contestato - Irrelevanza giuridica del fatto - Insussistenza materiale del fatto - Equivalenza - Obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro - Sussistenza [1128] (Cass. 13 ottobre 2015, n. 20540, con nota di L.M. PELUSI).
- Licenziamento per giustificato motivo soggettivo - Illegittimità - Art. 18, comma 4, l. n. 300/1970 - Tutela reintegratoria per insussistenza del fatto contestato - Parziale integrazione della fattispecie di illecito tipizzata dal contratto collettivo - Insussistenza del fatto contestato - Equivalenza - Obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro - Sussistenza [1128] (Cass. 13 ottobre 2015, n. 20545, con nota di L.M. PELUSI).
- Procedimenti speciali - Procedimenti in materia di lavoro e di previdenza - Procedimento di primo grado - In genere - Opposizione ex art. 1, comma 51, l. n. 92/2012 - Diverso grado di giudizio - Esclusione - Fase dello stesso giudizio - Conseguenze - Astensione ex art. 51, n. 4, c.p.c. - Esclusione [1136] (Cass. 17 febbraio 2015, n. 3136, con nota di C. GAMBA).

Rappresentanza e rappresentatività

- Diritto di assemblea - Luogo di svolgimento - Sciopero - Locali aziendali - Anti-sindacalità [1146] (Cass. 19 novembre 2014, n. 24670, con nota di R. PETTINELLI).
- Associazioni sindacali - Attività sindacale - TU 10 gennaio 2014 - Natura innovativa - RSU - Indizione assemblea - Decisione collegiale [1153] (Trib. Torino decreto 12 marzo 2015, con nota di F. MAFFEI).
- Associazioni sindacali - Attività sindacale - RSU - Indizione assemblea - Decisione collegiale [1153] (Trib. Torino decreto 10 marzo 2015, con nota di F. MAFFEI).
- TAR Lazio sentenza 30 giugno 2015 [1180] (con nota di L. VARI).

Welfare

- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 dicembre 2013, n. 159 [1187] (con nota di S. BUOSO).
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Tre mesi di nuovo ISEE. Prime evidenze*, 27 maggio 2015 [1187] (con nota di S. BUOSO).

Ricerche

La regolazione del mercato del lavoro dopo il Jobs Act

Parte I

Maurizio Del Conte *Premesse e prospettive del Jobs Act*

Riassunto – *Premesse e prospettive del Jobs Act* – Ricostruendo i passaggi fondamentali delle riforme del mercato del lavoro che hanno interessato l'ordinamento giuridico italiano negli ultimi due decenni, il saggio individua la chiave di interpretazione dell'ultima riforma del 2015, nota come *Jobs Act*, nella sfida ai mali del dualismo del mercato del lavoro italiano attraverso la ricentralizzazione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In particolare, l'A. contesta la tesi della obsolescenza del modello contrattuale archetipico sostenendone l'attualità pur nel mutato contesto produttivo e organizzativo, affermando che, a seguito della riforma di alcune sue caratteristiche funzionali, esso si ripropone oggi come strumento determinante per il conseguimento degli obiettivi di uno sviluppo sostenuto da una maggiore e migliore occupazione.

Summary – *Premises and Prospects of the Jobs Act (Article in Italian)* – After providing an overview of the labour market legislation enforced in the past two decades, the paper focuses on how the 2015 Jobs Act can be interpreted as an attempt to overcome the counterproductive dualism of the Italian labour market, by restoring the open-ended employment contract as the main form of employment. The paper then focuses on this way of working; although regarded as obsolete, open-ended employment contracts can turn into a modern and suitable working schemes even in new productive and organizational processes. If a review of its traditional features takes place, open-ended employment contracts can still promote economic development and job stability.

Mariella Magnani *La riforma dei contratti e del mercato del lavoro nel c.d. Jobs Act. Il Codice dei contratti*

Riassunto – *La riforma dei contratti e del mercato del lavoro nel c.d. Jobs Act. Il Codice dei contratti* – L'A. propone di analizzare la complessiva riforma che va sotto il nome di *Jobs Act* prendendo le mosse dal c.d. Codice dei contratti (d.lgs. n. 81/2015), giacché esso contiene la nuova tassonomia dei rapporti di lavoro,

attorno a cui si dispongono a raggera tutti i provvedimenti legislativi che lo compongono. Il c.d. Codice dei contratti riscrive, conservativamente, la disciplina delle forme contrattuali esistenti, abolendo solo la disciplina del *job sharing*. Nel campo del lavoro autonomo, abroga la normativa sul lavoro a progetto e sull'associazione in partecipazione, sostituendola con nuove disposizioni sul lavoro "etero-organizzato", cui dichiara applicabile la normativa sul lavoro subordinato. L'A. discute le principali opzioni che pone all'interprete la nuova formula, sia sul piano interpretativo, sia sul piano sistematico, per poi interrogarsi circa la possibile apertura di una nuova fase del *Jobs Act*, caratterizzata da una maggiore attenzione alle diverse tipologie di lavoro, in particolare di quelle autonome.

Summary – *The Reform of Employment Contracts and the Labour Market under the Jobs Act. The Code of Employment Contracts (Article in Italian)* – This paper provides an investigation of the Jobs Act, starting with an examination of Legislative Decree No. 81/2015 (the so-called 'Code of Employment Contracts') that lays down the new classification of employment relationships and the rules regulating them. Some major amendments are made to most contractual arrangements; project work and joint-venture partnerships are repealed and replaced by a form of freelance work that is organized by the employer and is regulated by the same rules that govern salaried employment. The paper goes on to discuss the scopes of application and the various interpretations of the newly-issued piece of legislation and concludes by asking whether the Jobs Act will mark the beginning of a new phase where more emphasis is placed on different employment relationships, especially self-employment.

Michele Tiraboschi *Il lavoro etero-organizzato*

Riassunto – *Il lavoro etero-organizzato* – Il saggio analizza gli effetti e la collocazione sistematica del concetto di etero-organizzazione introdotto nell'ordinamento giuridico italiano con l'approvazione del d.lgs. n. 81/2015. A tale nozione sono ricondotti effetti di rilievo rispetto alla applicazione della disciplina di diritto del lavoro. Il contributo, dopo una breve contestualizzazione di questo intervento di riforma, prende in rassegna le diverse opzioni interpretative e conclude per una interpretazione del concetto di etero-organizzazione quale presunzione, di carattere relativo, di subordinazione.

Summary – *Employer-organized Freelance Work (Article in Italian)* – This paper investigates the impact and the definition of so-called "employer-organised freelance work" that has been introduced into Italian legislation by Legislative Decree No. 81/2015. The definition of this working scheme has produced significant effects in relation to the application of labour laws. In this sense, after providing an overview of the newly-issued provision, the paper goes on to examine the different interpretations put forward in relation to this new piece of legislation. Some arguments are made in favour of the view that those work arrangements concerning workers hired to perform client-organised work give rise to a rebuttable presumption of subordination.

Emanuele Dagnino *Tecnologie e controlli a distanza*

Riassunto – *Tecnologie e controlli a distanza* – Il contributo offre una analisi della novella legislativa che ha interessato la normativa riguardante i controlli a distanza dell’attività dei lavoratori (art. 4 Stat. lav. e art. 171 del d.lgs. n. 196/2003). L’approfondimento, strutturato intorno ai nodi principali della disciplina, oltre a descrivere nel dettaglio la stessa, rileva alcune difficili questioni interpretative sorte in conseguenza dell’entrata in vigore delle nuove disposizioni.

Summary – *Technologies and The Employer’s Monitoring Powers (Article in Italian)* – This paper provides an in-depth analysis of the last reform of the rules on employee monitoring through technological devices (Art. 4 of the Italian Workers’ Statute and Article 171 of Legislative Decree N. 196/2003). Focusing on employers’ monitoring powers, the paper affords a detailed analysis of relevant legislation and points out some interpretative issues following the entry into force of the new provisions.

Valentina Ricchezza *Il decreto legislativo n. 23/2015: ambito di operatività e licenziamento per giusta causa*

Riassunto – *Il decreto legislativo n. 23/2015: ambito di operatività e licenziamento per giusta causa* – Il d.lgs. n. 23/2015, denominato *Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti*, ridisegna la disciplina giuridica dei licenziamenti per i contratti stipulati a partire dal 7 marzo 2015 modulando l’uscita dal mercato del lavoro attraverso il c.d. “sistema delle tutele crescenti” ed introducendo un impianto dispositivo, del tutto innovativo nel panorama giuslavoristico, costituito da previsioni *prima facie* intellegibili che celano, proprio per la discontinuità con il passato, numerose insidie interpretative. L’analisi prende le mosse dall’ambito di operatività regolato dall’art. 1: la discussa estensione al rapporto di pubblico impiego privatizzato, la nozione di assunti, il regime del socio-lavoratore, la nozione di conversione del comma 2, l’interpretazione costituzionalmente orientata del comma 3. Centrale il dibattito riservato all’art. 3 e, tracciato un “ponte” tra la l. n. 92/2012 ed il decreto in commento, alla nozione di fatto materiale-fatto giuridico e ai possibili ma discussi e residuali spazi riservati all’interprete sempre più confinato al ruolo di mero esecutore del dettato normativo.

Summary – *Legislative Decree No. 23/2015: Scope of Application and Dismissals for Cause (Article in Italian)* – Legislative Decree No. 23/2015 (Provisions on open-ended employment contracts with rising protection) reviews the regulation on dismissals for workers made redundant after 7 March 2015. The newly-issued provision grants the dismissed worker some forms of protection that increase depending on seniority and lays down a regulatory framework that, on close inspection, might give rise to uncertainty as to its interpretation. The paper begins with an analysis of Article 1 of the decree concerning its scope of application, and focuses on the highly-debated extension of this provision to the privatization of public-sector jobs, the notion of “hired workers”, rules concerning cooperative members employed by the cooperatives themselves, the

notion of conversion of the employment relationship as laid down in par. 2 and the interpretation of the latter provided in par 3 that is in line with that of the Constitutional Court. Emphasis is given to Article 3 and to the links between Legislative Decree 23/2015 and Law No. 92/2012. The focus then turns to the notions of “legal and material facts” and to the possible – and debated – interpretations from third parties, whose role is increasingly limited to apply the provisions in force.

Alessandro Boscati *Il licenziamento disciplinare nel contratto a tutele crescenti*

Riassunto – *Il licenziamento disciplinare nel contratto a tutele crescenti* – L’A. valuta il nuovo apparato sanzionatorio introdotto dal d.lgs. n. 23/2015 con particolare riferimento al licenziamento disciplinare. Vengono riassunti gli ambiti di applicazione del d.lgs. n. 23; ci si interroga poi sulla compatibilità di tale soluzione con la normativa comunitaria. L’A. si sofferma ad analizzare la portata della tutela indennitaria: il ruolo del giudice è limitato ad un’operazione aritmetica nella determinazione del quantum calcolato sull’ultima retribuzione utile per il TFR. Tale scelta risulta però criticabile: l’art. 2120 c.c. ammette la possibilità che la contrattazione collettiva possa derogare alla nozione legale, anche limitando la base di computo dell’ultima retribuzione utile; ciò potrebbe concretizzarsi in una lesione del principio di libertà sindacale. L’A. analizza l’unica ipotesi in cui è prevista la tutela reintegratoria, ossia l’insussistenza del fatto materiale, comunque esclusa ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento; tale scelta risente della sentenza Cass. n. 23669/2014. L’esclusione di ogni valutazione giudiziale sulla proporzionalità del licenziamento comprime sia il potere del giudice sia il ruolo degli attori sociali: il contratto collettivo sarebbe limitato a individuare esclusivamente i comportamenti legittimanti il licenziamento. La “dimostrazione diretta in giudizio” dell’insussistenza del fatto rappresenta un onere probatorio posto in capo al lavoratore, successivo a quello del datore *ex art. 5, l. n. 604/1966*; la locuzione “direttamente” attiene alla necessità di accertare i fatti esclusivamente all’interno del giudizio, e non anche ad un divieto di utilizzazione delle presunzioni. La mancata comunicazione dei motivi e la totale assenza di contestazione devono ascrivere all’ipotesi di “mancanza del fatto materiale contestato”, con applicazione della tutela reintegratoria. Infine, è valutata negativamente l’inapplicabilità del rito Fornero ai licenziamenti intimati ai lavoratori assunti successivamente al 7 marzo 2015. Ciò può comportare un incremento dei ricorsi *ex art. 700 c.p.c.*

Summary – *Employment Contracts with Rising Protection and Disciplinary Dismissals (Article in Italian)* – This paper is concerned with the new sanctions laid down in Legislative Decree No. 23/2015, placing special reference to disciplinary dismissals. An overview is provided of the main scope of application of this provision, although questions arise as to whether it complies with EU legislation. The author focuses on the fact that the tribunal is only tasked with calculating the amount of severance pay, based on workers’ last salary. However, Article 2120 of the Italian Civil Code allows for collective bargaining

to refer to national legislation on this point, with the risk of undermining the right to freedom of association. The paper goes on to examine the only case when reintegration is possible, that is due to a lack of evidence, and the fact that no measures are taken when the dismissal is seen as a disproportionate disciplinary measure, a move that is affected by Ruling No. 23669/2014 of the Italian Supreme Court (Corte di Cassazione). Ruling out the possibility to provide a legal assessment of the appropriateness of dismissals limits the power of the courts and social actors, for collective agreements will be only required to list those cases when making the worker redundant is legally possible. It is now up to the employer and the worker to directly demonstrate that the latter has been unfairly dismissed following ex Article 5 of Law No. 604/1966. “Directly” refers to the need to ascertain the facts for legal purposes and not to prohibition of the legal presumption. Failing to communicate the reasons justifying the dismissal and to challenge the employer’s decision shall be regarded as a “lack of evidence” as and reintegration will be possible. Finally, a negative assessment is given of the impossibility to apply the Fornero Law in relation to the dismissal of workers hired after 7 March 2015. This might lead to an increase in the appeals against the employer’s decision in accordance with Article 700 of the Italian Code of Civil Procedure.

Enrico Gragnoli *Il licenziamento individuale per riduzione di personale e le novità normative*

Riassunto – *Il licenziamento individuale per riduzione di personale e le novità normative* – Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è assimilabile al licenziamento per riduzione di personale poiché comune è il presupposto causale. L’applicazione dei criteri di scelta al recesso per giustificato motivo oggettivo deriva dall’applicazione in via analogica dell’art. 5 della l. n. 223/1991 e non dalla applicazione delle clausole di buona fede e correttezza. Di conseguenza la violazione dei criteri di scelta comporta l’applicazione della tutela reale. Con l’entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015 viene esclusa la reintegra per qualsiasi licenziamento per ragioni economiche per il lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015. L’esistenza di due regimi di tutela diversi incide sui criteri di scelta perché rende irrazionale il paragone tra dipendenti che possono chiedere la reintegra e quelli che devono accontentarsi di una tutela indennitaria.

Summary – *Individual Dismissals by reason of Redundancy: Some New Regulations (Article in Italian)* – The dismissal on justified grounds is similar to the dismissal for employee reduction because the causal assumption is the same. The application of choice criteria in the dismissal on justified grounds derives from the application, by analogy, of article 5, Law No. 223/1991, and not from the application of *bonae fidei* and fairness clauses. As a consequence, the violation of choice criteria leads to the application article 18, paragraphs 1-4, Statue Workers. With the entry into force of Legislative Decree No. 23/2015, there is no more reinstatement for workers employed after 7 March 2015 in case of a dismissal on justified grounds. The existence of these two different legislative protection influences choice criteria because it creates an irrational

6

disparity between workers who can be reinstated and workers who can obtain only indemnity protection.