

Licenziamento

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e obbligo di *rep chage* dopo la Riforma Fornero

TRIBUNALE DI MILANO, Sez. lav., ord. 20 novembre 2012 - Giud. Casella - X c. H.C. S. r. l.

Licenziamento individuale - Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Soppressione del posto - Violazione dell'obbligo di rep chage - Tutela meramente risarcitoria ex art. 18 comma 7 Stat. lav., come modificato dall'art. 1 comma 42 l. n. 92 del 2012 - Sussistenza del fatto addotto - Impossibilità di qualificare il licenziamento come ritorsivo.

(C.c. art. 1345; l. 15 luglio 1966, n. 604, art. 7; l. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18; l. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1 commi 40 e 42)

L'art. 18 comma 7 Stat. lav., come modificato dall'art. 1 comma 42 l. 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero), prevede che il giudice possa applicare la disciplina di cui al medesimo art. 18 comma 4 Stat. lav., nuova formulazione, (c.d. reintegra debole) allorché accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo ed applichi invece la disciplina di cui all'art. 18 comma 5 Stat. lav., nuova formulazione, (c.d. tutela risarcitoria piena) nelle altre ipotesi in cui accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo. La sussistenza del fatto principale addotto a giustificazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo esclude la manifesta insussistenza del fatto e quindi l'applicabilità della tutela reale e la violazione del solo obbligo di *rep chage* da parte del datore di lavoro sanzionabile unicamente con la tutela indennitaria. Per poter qualificare un licenziamento come ritorsivo ex art. 18 comma 1 Stat. lav., nuova formulazione, continua ad essere necessario che il motivo illecito, oltre che determinante, sia anche esclusivo della volontà del datore di lavoro di licenziare. L'esclusività non può ritenersi presente allorché si accerti che il fatto addotto come giustificato motivo di licenziamento sia reale.

ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

Conforme	Non sono stati rinvenuti precedenti in termini.
Difforme	Trib. Bologna, 19 novembre 2012, in <i>Arg. dir. lav.</i> , 2013, 1, 145

Premesso

che il ricorrente, invocando l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo intimatogli in data 31 agosto 2012, ha agito in giudizio ex art. 1 c. 48 l. 92/12, chiedendo di essere reintegrato presso (Omissis) ex art. 18 l. 300/70 in quanto il recesso doveva ritenersi nullo per la sussistenza di un motivo illecito determinante (ritorsione della società per il rifiuto di sottoscrivere una lettera di dimissioni) ovvero annullabile per insussistenza dei fatti posti a fondamento del GMO; in via subordinata, il ricorrente eccepiva il vizio di forma, non essendo stato il licenziamento preceduto dalla procedura preventiva di conciliazione; che si è costituita la società resistente

chiedendo il rigetto del ricorso siccome infondato in fatto ed in diritto, dovendosi ritenere legittimo il licenziamento oggetto di causa essendo venuto meno l'appalto presso cui operava il ricorrente;

Osserva

con l'introduzione del nuovo art. 18 SL, il Giudice dispone la reintegrazione nei casi in cui accerti la "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo", mentre nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il Giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso, il Giudice, ai fini

Giurisprudenza Lavoro subordinato

della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma (anzianità del lavoratore, numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti), delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni;

che, nella specie, il fatto posto a fondamento del licenziamento è la cessazione dell'appalto a cui era applicato il ricorrente; che tale circostanza non pare essere stata specificamente contestata dal ricorrente ed è altresì comprovata dalla successiva messa in liquidazione della società stessa nell'ottobre 2012 (doc. 1);

che, pertanto, in considerazione del fatto che spettava alla resistente dimostrare l'impossibilità di reimpiegare il ricorrente in altri appalti gestiti dalla (Omissis) può ritenersi insussistente il giustificato motivo oggettivo a fronte della mancata prova di tale requisito che esula propriamente dal "fatto posto a fondamento del licenziamento", costituendone invece una "conseguenza", nel senso che il datore di lavoro - una volta venuta meno la posizione lavorativa - è tenuto, prima di recedere dal contratto, verificare (secondo il principio di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto negoziale) se vi sia la possibilità di ricollocazione del dipendente all'interno dell'azienda;

conseguentemente, vista l'anzianità lavorativa del ricorrente e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, nonché della totale assenza della procedura preventiva di conciliazione, si ritiene equo quantificare l'indennità risarcitoria in complessive venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; che l'esistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento (cessazione appalto) impedisce la configurazione del licenziamento stesso come "discriminatorio e/o ritorsivo";

è pur vero che secondo la giurisprudenza della Suprema Corte il divieto di licenziamento discriminatorio - sancito dalla L. n. 604 del 1966, art. 4, dalla L. n. 300 del 1970, art. 15 e dalla L. n. 108 del 1990, art. 3 - è suscettibile di interpretazione estensiva, sicché l'area dei singoli motivi vietati comprende anche il licenziamento per ritorsione, ossia intimato a seguito di comportamenti risultati sgraditi al datore di lavoro (Cass. 3837/97, 4543/99 14982/00, 12349/03), ma è altrettanto vero che il licenziamento discriminatorio, così inteso, non copre tutte le ipotesi di fatti non rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso. La richiamata interpretazione estensiva, invece, si fonda, per un verso, sul rilievo che le indicazioni delle varie ipotesi di licenziamento discriminatorio, contenute nelle citate disposizioni, costituiscono specificazione della più ampia fattispecie del licenziamento viziato da motivo illecito, riconducibile alla generale previsione codicistica dell'atto unilaterale nullo ai sensi dell'art. 1345 c.c. (in relazione all'art. 1324 c.c.), e, dall'altro, sulla considera-

zione che in tale generale ed ampia previsione è certamente da comprendere il licenziamento intimato per ritorsione e rappresaglia - pur esso in qualche modo implicante una illecita discriminazione, intesa in senso lato, del lavoratore licenziato rispetto agli altri dipendenti, il quale, pertanto, integra fattispecie del tutto similare, e perciò assimilabile, a quelle oggetto della espressa previsione del medesimo art. 3 (cfr. Cass. 4543/99 e 3837/95, cit).

Conseguentemente l'area di tutela del licenziamento discriminatorio, nella sua accezione più ampia - *rectius* estensiva - attiene a quei motivi che integrano perseguimento di finalità contrarie all'ordine pubblico, al buon costume o ad altri scopi espressamente proibiti dalla legge e non quando rivelino altri fini che in sé non siano configgenti con tali divieti (V. Cass. 7832/98).

La giurisprudenza (vedi, *ex plurimis*, Cass., 16155/2009) ha avuto modo di precisare che anche nel licenziamento che richieda per legge l'esistenza di una giustificazione, una volta accertata l'obiettivo esistenza dei fatti necessari per radicare il potere di recesso, restano irrilevanti eventuali profili di arbitrarietà e irrazionalità dei motivi dell'atto, così come l'esistenza di ipotesi di discriminazione diverse da quelle tipizzate dalla legge, sempreché non sia configurabile un motivo determinante contrario a norme imperative, all'ordine pubblico o al buon costume. Infatti, avendo il licenziamento natura giuridica di diritto potestativo - il cui esercizio è volto a realizzare l'interesse del titolare del potere - non è consentito il riferimento alla nozione tecnica di discrezionalità e all'inerente dovere di imparzialità nella ponderazione dei diversi interessi (Cass. 12759/95).

Si osserva inoltre che il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta, è un licenziamento nullo, quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418 c.c., comma 2, artt. 1345 e 1324 cc.

Esso costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito (diretto) o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione (indiretto), che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta. Siffatto tipo di licenziamento è stato ricondotto dalla giurisprudenza, data l'analogia di struttura, alla fattispecie di licenziamento discriminatorio, vietato dalla L. n. 604 del 1966, art. 4, della L. n. 300 del 1970, art. 15 e della L. n. 108 del 1990, art. 3 - interpretate in maniera estensiva - che ad esso riconnettono le conseguenze ripristinatorie e risarcitorie di cui all'art. 18 S.L. (cfr., da ultimo, Cass. 18 marzo 2011 n. 6282). Ciò posto, va ribadita la regola che l'onere della prova della esistenza di un motivo di ritorsione del licenziamento e del suo carattere determinante la volontà negoziale grava sul lavoratore che deduce ciò in giudizio.

Trattasi di prova, sostanzialmente fondata sulla utilizzazione di presunzioni, tra le quali presenta un ruolo non secondario anche la dimostrazione della inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole. Nella specie, non si ravvisano tali presunzioni (peraltro non puntualmente

dedotte dal ricorrente) alla luce degli indizi documentali che attesterebbero, da un lato, l'effettiva e concreta cessazione dell'appalto a cui era applicato il lavoratore e, dall'altro, la messa in liquidazione della società per cessazione dell'attività: aspetti, quest'ultimi, di per sé sufficienti a sostenere il recesso datoriale alla luce della nuova formulazione dell'art. 18 SL;

le spese processuali seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

PQM

dichiara illegittimo il licenziamento intimato al ricorrente per GMO e conseguentemente condanna la società resistente a corrispondere al lavoratore l'indennità risarcitoria pari a 20 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita;

condanna parte resistente a rifondere a controparte le spese processuali, liquidate in complessivi euro 1.500,00 oltre accessori di legge.

Si comunichi.

Milano, 15 novembre 2012.

IL COMMENTO

di Daniela Zanetto (*)

La sussistenza del fatto principale addotto a giustificazione del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo e la mera violazione dell'obbligo di *rep chage* da parte del datore di lavoro escludono per il Tribunale di Milano la "manifesta insussistenza del fatto" e la conseguente tutela reale. Il giudice riconosce nel caso in questione la sola tutela risarcitoria. Viene così fornita una prima interpretazione giurisprudenziale del sibillino art. 18, comma 7, St. lav., come modificato dalla recente Riforma Fornero. La dottrina appare invece divisa sul punto e si affaccia un'altra interpretazione più garantista per il lavoratore, che ricomprende nella nozione di "fatto" non solo il fatto principale addotto a giustificazione del licenziamento, bensì il fatto nel suo complesso, comprensivo anche del conseguente obbligo datoriale di *rep chage*, un'interpretazione che sembra ricalcare il concetto di "fatto giuridico", a fronte del "solo fatto materiale", affiorante da un'altra recente sentenza in materia di licenziamento per g.m.s. di cui al nuovo art. 18, commi 4 e 5, Stat. lav. L'obbligo di *rep chage* pare non potersi ritenere assolto dallo svolgimento della nuova procedura conciliativa obbligatoria per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Nessuna novità sembrerebbe invece essere stata introdotta dalla recente Riforma in merito al licenziamento ritorsivo, per la cui sussistenza il motivo illecito, oltre che determinante, deve essere anche esclusivo della volontà del datore di lavoro di licenziare e la predetta esclusività deve essere esclusa allorché si accerti la sussistenza del fatto addotto a giustificazione del licenziamento medesimo.

Il caso concreto (**)

Il Tribunale di Milano ha pronunciato una delle prime sentenze in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo dopo l'entrata in vigore della riforma dell'art. 18 St. lav. ad opera della l. n. 92 del 2012. Nel caso in esame il ricorrente, destinatario di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, agiva in giudizio per far valere la nullità del medesimo in quanto dettato da motivo ritorsivo o comunque la sua annullabilità per manifesta insussistenza dei fatti posti a fondamento. In via subordinata, il licenziamento poteva qualificarsi come illegittimo per mancata attivazione della procedura preventiva di conciliazione. La società datrice di lavoro resisteva sostenendo invece la legittimità del licenziamento per cessazione dell'appalto presso il quale il ricorrente aveva operato. Il giudice, ritenuto che il fatto addotto a giustificazione del licenziamento, la cessazione dell'appalto, fosse comprovato, ma non fosse invece

comprovato l'adempimento da parte del datore di lavoro del conseguente obbligo di *rep chage*, ha ritenuto illegittimo il licenziamento, riconducendo la fattispecie alle «altre ipotesi» di cui al comma 7 del nuovo art. 18 Stat. lav. e disponendo pertanto la sola tutela risarcitoria, quantificata in complessive venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

L'interpretazione del nuovo art. 18 comma 7 Stat. lav. fornita dal giudice di Milano ed i dubbi della dottrina

La sentenza in commento si esprime con chiarezza

Note:

(*) N.d.R.: Ispettore del lavoro D.T.L. Torino e dottoranda di ricerca Università Cattolica del Sacro Cuore. Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autrice e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.

(**) N.d.R.: Il presente contributo è stato sottoposto, in forma anonima, al vaglio del Comitato di Valutazione.

su un punto interpretativo assai delicato della nuova formulazione dell'art. 18 Stat. lav., ossia cosa debba intendersi per «manifesta insussistenza del fatto» addotto a giustificazione del licenziamento, che consente al giudice di disporre, alternativamente, la tutela reintegratoria o quella risarcitoria, e cosa debba invece essere ricondotto alle «altre ipotesi», in presenza delle quali il giudice può soltanto condannare il datore di lavoro al pagamento di una somma pecuniaria compresa tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

In particolare, il giudice ritiene che una volta dimostrato il fatto principale addotto non si ricada nella «manifesta insussistenza» e il mancato adempimento di un obbligo datoriale conseguente come quello di *rep chage* renda il fatto riconducibile alle «altre ipotesi» che danno luogo alla sola tutela risarcitoria. È una scelta interpretativa chiara, che ha certamente il pregio di attribuire un significato all'aggettivo «manifesta», che essendo stato deliberatamente introdotto dal legislatore merita di avere un ruolo ed essere valorizzato dall'interprete.

Una scelta interpretativa proposta, seppur ancora con alcuni dubbi, anche in dottrina dai primi commentatori della riforma, i quali hanno sottolineato come si sarebbe verificata una disgregazione del concetto in precedenza unitario di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La riforma avrebbe imposto una graduazione della tutela in caso di licenziamento illegittimo tale da determinare siffatta disgregazione, per cui nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo sarebbe ammissibile la tutela reale attenuata solo in caso di insussistenza del fatto principale addotto e sarebbero invece sanzionate unicamente con la tutela risarcitoria piena le altre ipotesi di violazione di doveri datoriali conseguenti, come quello di *rep chage* (1).

Altra parte della dottrina ritiene, però, che sia preferibile un'interpretazione di segno opposto, secondo la quale, al fine di valutare l'assenza della «manifesta insussistenza del fatto», vada considerato il fatto addotto nel suo insieme, dato quindi dall'esistenza sia del fatto principale, la soppressione del posto, che del fatto conseguente, l'impossibilità di ricollocare il lavoratore (2).

Nella legge non si riscontrano elementi decisivi in un senso o nell'altro. L'interpretazione più garantista per il lavoratore parrebbe però in linea con quell'orientamento, già affacciato in giurisprudenza in materia di licenziamento per g.m.s., di intendere il fatto in senso «giuridico» e non meramente «materiale» (3).

Fra i primi commenti alla riforma si rinviene altresì

la posizione di chi riconduce alla tutela meramente risarcitoria i soli casi in cui il datore di lavoro non abbia vagliato la possibilità di adibire il lavoratore licenziato a mansioni inferiori, che sarebbero probabilmente state accettate dal lavoratore pur di evitare il licenziamento. In questo caso infatti «l'inosservanza dell'obbligo di *rep chage* non si delinea tanto palesemente da rilevare un'eclatante insussistenza del fatto». Si lascia pertanto intendere che laddove invece non si sia accertata l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni equivalenti l'illegittimità del licenziamento dovrebbe essere ricondotta alla tutela reintegratoria attenuata (4).

I dubbi interpretativi della dottrina riecheggiano precedenti filoni interpretativi giurisprudenziali in materia di *rep chage*

Le prime due interpretazioni contrapposte qui accennate si pongono in un certo senso quali naturali eredi di due differenti filoni interpretativi, già emersi in

Note:

(1) M. Marazza, *L'art. 18, nuovo testo, dello Statuto dei lavoratori*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, 3, 628; M. Ferraresi, *Il licenziamento per motivi oggettivi*, in AA.VV., *La nuova riforma del lavoro*, a cura di M. Magnani-M. Tiraboschi, Milano, 2012, 264; M.N. Bettini, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento*, in *Coll. giur. lav.*, 2012, 13; L. Fiorillo, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento*, *ibidem*, 35; A. Garilli, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento*, *ibidem*, 40; L. Menghini, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento*, *ibidem*, 54; A. Minervini, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento*, *ibidem*, 58; P. Passalacqua, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento*, *ibidem*, 65; C. Pisani, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento*, *ibidem*, 72; P. Pizzutti, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento*, *ibidem*, 75; A. Tursi, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento*, *ibidem*, 94; C. Zoli-G. Bolego, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento*, *ibidem*, 101; A. Topo, *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, in AA.VV., *I licenziamenti dopo la legge n. 92 del 2012*, a cura di C. Cester, Padova, 2013, 167; M. Persiani, *Il fatto rilevante per la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, 18-19; S. Brun, *Le prime applicazioni del "nuovo" art. 18 Stat. lav. al licenziamento economico*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, 158-159.

(2) A. Perulli, *Fatto e valutazione giuridica del fatto nella nuova disciplina dell'art. 18 St. lav.: Ratio ed apone dei concetti normativi*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, 4-5, 800; V. Speciale, *La riforma del licenziamento individuale tra diritto ed economia*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, 564; M. Barbieri, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento*, cit., 8; C.M. Cammalleri, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento*, in *Coll. giur. lav.*, 2012, I, 17; G. Franz-P. Pozzaglia, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento*, *ibidem*, 38; G. Pennisi-P.F. Raffaelli, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento*, *ibidem*, 66; F. Scarpelli, *L'ingiustificata qualifica del licenziamento*, *ibidem*, 83. Dubbi sulla legittimità costituzionale del nuovo art. 18, comma 7, Stat. lav. sono espressi in un recente saggio da C. Ponterio, *Il licenziamento per motivi economici*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, I, 73 ss..

(3) Trib. Bologna, 15 ottobre 2012, in questa *Rivista*, 2012, 1190 ss..

(4) A. Palladini, *La nuova disciplina in tema di licenziamenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, 667.

giurisprudenza nella vigenza del vecchio art. 18 Stat. lav., che tuttavia giocavano esclusivamente sul piano probatorio: un'interpretazione meno rigida dell'obbligo di *rep chage*, in base alla quale era lo stesso lavoratore a dover collaborare alla dimostrazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali poteva essere utilmente ricollocato (5), e un'interpretazione assai più rigida che poneva invece esclusivamente a carico del datore di lavoro l'onere di provare l'impossibilità di ricollocare il lavoratore (6).

L'ultima interpretazione citata pare invece riecheggiare un'altra distinzione giurisprudenziale fra *rep chage* in mansioni equivalenti e *rep chage* in mansioni inferiori (7).

Considerazioni conclusive in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e obbligo di *rep chage* allo stato attuale

L'orientamento del Tribunale di Milano parrebbe maggiormente rispettoso della volontà del legislatore, da alcuni individuata, di rendere la tutela reale una *extrema ratio* (8). In realtà si è osservato da più parti che non è così facile individuare la volontà legislativa essendo la recente riforma più il frutto di una ricerca affannosa di compromessi fra sensibilità ed ideologie differenti che non l'espressione di un pensiero unico e lineare (9). Inoltre il criterio ermeneutico della ricerca e individuazione della volontà del legislatore non è certamente l'unico, né il più importante al quale deve attenersi l'interprete, e inoltre esso non può essere ricostruito in contrasto con la semantica del testo promulgato, che come detto si presta a più interpretazioni (10). Restano pertanto sul campo le differenti interpretazioni precedentemente prospettate e solo il tempo ci dirà quale di esse verrà a prevalere nelle aule di giustizia. Un dato pare però incontrovertibile: ai fini della piena legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo ancora oggi, alla luce della riforma in commento, è necessario che il datore di lavoro ottemperi all'obbligo di *rep chage* e non può ritenersi che tale obbligo sia assolto dalla partecipazione alla procedura conciliativa presso le D.T.L. introdotta come obbligatoria dalla medesima riforma al fine di instaurare un confronto fra le parti per verificare la veridicità dei presupposti del licenziamento ovvero altre possibili soluzioni alternative all'estinzione del rapporto (11).

Il profilo del licenziamento ritorsivo

Nella sentenza in commento il giudice esclude espressamente la riconducibilità del licenziamento

intimato al cosiddetto licenziamento ritorsivo, sussistendo da una parte il fatto, cessazione dell'appalto, addotto a giustificazione del licenziamento, e non avendo dall'altra il lavoratore comprovato che la volontà del datore di lavoro sia stata determinata da un motivo contrario a norme imperative, all'ordine pubblico o al buon costume. In questo caso il giudice sembra aderire al consolidato orientamento giurisprudenziale per il quale è necessario che il motivo illecito, oltre che determinante, sia anche esclusivo della volontà del datore di lavoro di licenziare, esclusività che non può ritenersi presente allorché si accerti che il fatto addotto come giustificato motivo di licenziamento sia reale (12).

Parrebbe quindi che la recente Riforma non abbia innovato sul punto rispetto al precedente orientamento giurisprudenziale, non avendo eliminato il carattere dell'esclusività, pur avendo il legislatore ribadito il solo principio dell'efficacia determinativa del motivo illecito sulla volontà del datore di lavoro. L'esclusività sarebbe infatti stata recuperata attraverso il riferimento all'art. 1345 c.c. (13).

Note:

(5) Cass. 25 febbraio 2013, n. 4653; Cass. 15 maggio 2012, n. 7512.

(6) Cass. 5 marzo 2010, n. 5403.

(7) Cass. 18 marzo 2009, n. 6552; *contra per* Cass. 1° luglio 2011, n. 14517. Per una disamina recente degli orientamenti giurisprudenziali in materia di *rep chage* si rinvia a G. Vanacore, *Licenziamento per crisi aziendale: la sezione lavoro ritorna sul c.d. rep chage*, in *Obbl. contr.*, 2012, 608.

(8) A. Maresca, *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori*, in *Hiv. it. dir. lav.*, 2012, I, 443; A. Vallebona, *La riforma del lavoro 2012*, Torino, 2012, 59.

(9) F. Carinci, *Il nodo gordiano del licenziamento disciplinare*, in questa *Rivista*, 2013, 6.

(10) V. Speciale, *op. cit.*, 561.

(11) C. Cester, *Il progetto di riforma della disciplina dei licenziamenti: prime riflessioni*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, 3, 578; *contra* F. Carinci, *Il licenziamento inefficace per la riforma Fornero*, in questa *Rivista*, 2012, 872.

(12) *Ex plurimis* Cass. 16 febbraio 2011, n. 3821, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 399.

(13) A. Vallebona, *op. cit.*, 53; *Id.*, *La tutela reale nel licenziamento per motivo oggettivo e per motivo illecito*, in *Mass. giur. lav.*, 2013, 41; E. Pasqualetto, *I licenziamenti nulli*, in *I licenziamenti dopo la legge n. 92 del 2012*, a cura di C. Cester, Padova, 2013, 90; *contra* G. Vidiri, *La riforma Fornero: la incertezza del diritto e le tutele differenziate del licenziamento illegittimo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, 631.