

Tutele collettive *versus* tutele individuali nella riforma dei licenziamenti collettivi (L. N.92/12)*

Gaetano Natullo

1. Una premessa opportuna. Interessi collettivi e individuali nei licenziamenti per riduzione di personale.	152
2. I principali nodi al pettine nella applicazione della disciplina legislativa previgente.	153
3. I licenziamenti collettivi nella riforma Fornero: gli interventi organici (al disegno normativo) ed i “fuor d’opera”.	155
4. Segue... La correzione di rotta nelle procedure sindacali: la “sanatoria” negoziale (tra ratifica e interpretazione autentica).	156
5. Il nuovo regime sanzionatorio: stravolgimento dell’impianto originario ed incoerenze sistematiche.	158
6. Segue. Persistenti lacune e necessarie integrazioni per “analogia” (dalla disciplina dei licenziamenti individuali)	161
7. Una breve conclusione critica.	162
8. Riferimenti bibliografici	163

* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 200/2014

1. Una premessa opportuna. Interessi collettivi e individuali nei licenziamenti per riduzione di personale.

Il presente contributo intende esaminare le modifiche apportate dalla c.d. “riforma Fornero” (l. n. 92 del 28 giugno 2012) alla disciplina dei licenziamenti collettivi, adottando due principali chiavi di lettura: a) l’impatto sul precedente assetto regolativo ed i suoi principali problemi applicativi; b) il confronto sistematico con il parallelo nuovo assetto regolativo dei licenziamenti individuali, che inevitabilmente ha costituito il “modello” della riforma.

È utile premettere almeno alcuni cenni essenziali all’assetto previgente, come noto regolamentato dalla l. n. 223 del 1991⁴⁶⁰, anche al fine di orientare metodologicamente una prima valutazione dell’intervento di riforma in termini di coerenza rispetto, da un lato, a *ratio* e contenuti della disciplina originaria e, dall’altro lato, rispetto ai principali problemi applicativi della stessa.

In questa ottica, credo convenga evidenziare almeno alcuni aspetti più significativi e rilevanti.

La prima ragione della differenza tra le fattispecie dei licenziamenti individuali e collettivi, che risiede nella diversa articolazione e connotazione degli interessi coinvolti e tutelati; come noto, infatti, sottese a quest’ultima vi sono vicende, eccedenze di personale talora anche quantitativamente assai rilevanti, che producono l’intrecciarsi di interessi complessi, sia all’esterno che all’interno dell’impresa, che a livello più ampio e generale sono riconducibili, più direttamente che nei licenziamenti individuali, al conflitto tra i principi costituzionali sottesi (solo per citare le principali norme) agli artt. 4 e 41 Cost. (diritto al lavoro *versus* diritto alla libertà di iniziativa economica privata). Quel conflitto, poi, come nel nostro caso, <<assume a volte rilievo tale da trasmutare anche in un contrasto tra le ragioni delle macroeconomie (macrointeressi) e quelle della microeconomia (microinteressi)>>⁴⁶¹.

Da qui, la altrettanto nota caratteristica fondamentale della disciplina dei licenziamenti collettivi e della sua applicazione, che risiede proprio nella “supremazia”, per un verso, dei profili (e interessi) quantitativi e collettivi (sindacali) su quelli individuali e, per altro verso, dei profili procedurali su quelli qualitativo-sostanziali. Infatti, la rilevanza essenziale delle “procedure sindacali” nel sistema delle tutele previsto dalla normativa europea e dalla legislazione italiana di trasposizione, ha prodotto, per contrappunto, la sostanziale “irrilevanza” dei vizi causali e del relativo sindacato giudiziale; sul punto è assolutamente consolidato l’orientamento della giurisprudenza: *“In materia di licenziamenti collettivi, la legge 23 luglio 1991 n. 223 ha introdotto un elemento innovativo consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato “ex post” nel precedente assetto normativo, ad un controllo sull’iniziativa imprenditoriale devoluto “ex ante” alle organizzazioni sindacali. Conseguentemente i residui spazi di controllo devoluti al giudice non riguardano più i motivi della riduzione del personale (a differenza di quanto accade in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo) ma la correttezza procedurale dell’operazione; onde non possono trovare ingresso in sede giudiziale le censure riguardanti l’eventuale difetto di esigenze effettive di riduzione del personale o trasformazione dell’attività produttiva”*⁴⁶².

⁴⁶⁰ In generale e da ultimo, sulla disciplina italiana, v. MAZZOTTA, 2012; VENDITTI, 2012; BOLEGO, 2007; RICCI M., 2007; GRAGNOLI, 2006; DE LUCA TAMAJO – BIANCHI D’URSO, 2006 (in particolare i contributi di M.T. SALIMBENI, L. CALCATERRA, M. DE ROSA); sia consentito anche il rinvio a NATULLO, 2004.

⁴⁶¹ Così GAROFALO, 1990.

⁴⁶² Da ultimo Cass. 08 ottobre 2013, n. 22873, *GD*, 2013, 48, 71; cfr. anche di recente Cass. 26 agosto 2013 n. 19576, *GC, Mass.*, 2013.

Ne deriva, come inevitabile conseguenza, anche per le ulteriori ragioni che vedremo più avanti, la supremazia del ruolo e delle ragioni del sindacato su quelle dei lavoratori *uti singuli*.

Proprio la diversa rilevanza “quantitativa” della vicenda, da cui la diversa articolazione degli interessi coinvolti, dopo la disciplina del 1991 diviene anche l’unico vero elemento distintivo dalla fattispecie del licenziamento individuale per motivo oggettivo: è infatti opinione assolutamente diffusa, sebbene con inevitabili distinguo, che la tesi della differenza “ontologica” e “qualitativo-causale” tra le due fattispecie, in precedenza avanzata, è del tutto superata, a vantaggio, pur nella distinzione ed autonomia degli istituti, di una sostanziale unitarietà del profilo causale.⁴⁶³

Di tutto ciò converrà tener conto nel prosieguo dell’indagine.

2. I principali nodi al pettine nella applicazione della disciplina legislativa previgente.

Venendo ad approfondire i principali problemi applicativi presentati dalla disciplina del 1991, per quanto sopra detto era inevitabile che si incentrassero sulla corretta attuazione delle procedure sindacali.

Nel diritto vivente si è determinato un forte divario interpretativo tra opzioni, per così dire, “formal-garantistiche” e opzioni che all’opposto è possibile definire “funzional-sostanzialistiche”, con contrasti interpretativi in giurisprudenza solo parzialmente risolti⁴⁶⁴.

Infatti, secondo il primo orientamento, il rilievo assorbente conferito dal legislatore del 1991 alle procedure (di comunicazione ed esame), unitamente alla “irrilevanza” del profilo causale nella normativa sui licenziamenti collettivi, fanno sì da “concentrare” tutta l’attenzione sul corretto svolgimento delle procedure stesse, nel senso che <<la norma legale che attribuisce il diritto di azione al lavoratore, nel dare ingresso *anche* alla tutela dell’interesse individuale alla conservazione del posto di lavoro...ha reso questo interesse autonomo e indipendente, così dimostrando nel contempo di esigere che...la tutela degli interessi collettivi e pubblici vada soddisfatta anzitutto attraverso l’osservanza dei vincoli procedurali... onde soltanto il pieno rispetto di essi è in grado di consentire il sacrificio di quello individuale>>⁴⁶⁵. Dunque, <<la comunicazione rituale, completa della mancanza di alternative ai licenziamenti, rappresenta nell’ambito della procedura, una cadenza legale che se mancante è ontologicamente impeditiva di una proficua partecipazione alla cogestione della crisi da parte del sindacato>>⁴⁶⁶ e rende pertanto inevitabilmente inefficace la procedura, indipendentemente dai suoi esiti, paradossalmente anche nell’ipotesi più “virtuosa” in cui le procedure sfocino in un accordo gestionale col sindacato⁴⁶⁷.

Il secondo orientamento, pur non negando il ruolo essenziale delle procedure di informazione ed esame, e l’importanza di un corretto svolgimento delle stesse, si distingue per posizioni meno “radicali” in ordine alle conseguenze di (alcune) violazione delle procedure stesse, in particolare

⁴⁶³ Cfr., tra gli altri e da ultimo, GRAGNOLI, 2006, *passim*; LAMBERTUCCI, 2013, p. 244 ss.; MAZZOTTA, 2012, p. 772 ss.;

⁴⁶⁴ Sulla questione v. MAZZOTTA, 2012; MONTUSCHI, 2000, p. 656 ss.; NATULLO, 2004, p. 196 ss.; SALIMBENI, 2006, p. 6 ss.;

⁴⁶⁵ CARABELLI, 2002, 355. In dottrina cfr. anche GAROFALO-CHIECO, 2001, 24 ss.

⁴⁶⁶ Cass. 9 settembre 2003, n. 13196, MGL., 2003, 844.

⁴⁶⁷ Tra le tante altre, v. Cass. 21.09.2011, n. 19233, FI, 2011, I, 2963; Cass. 2 marzo 2009, n. 5034, RIDL, 2009, II, 769, nt. MARINELLI; CASS. 23 maggio 2008, n. 13381, RIDL, 2008, 4, 915, nt. SALIMBENI.

nel caso di comunicazione iniziale non del tutto esaustiva e rispondente alle previsioni dell'art. 4 l. n. 223/91, che <<costituisce inadempimento dell'obbligo informativo [solo] allorché non consenta all'interlocutore sindacale un effettivo controllo sulla programmata riduzione di personale>>⁴⁶⁸ e, <<nel caso in cui sia stato raggiunto l'accordo sindacale, i vizi della comunicazione di avvio della procedura non sono rilevanti...salvo che sia dimostrata l'idoneità di tali vizi a fuorviare o eludere l'esercizio dei poteri di controllo preventivo attribuiti alle organizzazioni sindacali>>⁴⁶⁹.

Altro nodo applicativo sempre relativo alle procedure ha riguardato le "comunicazioni finali" dei recessi, come previste dall'art. 4° 9 l. n. 223/91. Sul punto, infatti, la previsione normativa della "contestualità" delle comunicazioni ha agevolato la possibilità di far valere in giudizio sia pur minime discrasie temporali tra l'invio delle informative di cui sopra rispettivamente alle organizzazioni sindacali ed agli organi amministrativi⁴⁷⁰.

Per completezza espositiva, ed anche ai fini di una migliore valutazione dell'intervento di riforma, è opportuno ricordare che un ulteriore principale tema di contenzioso si è sviluppato con riguardo ai "criteri di scelta" di cui all'art. 5 l.n. 223/91.

In merito, se le procedure sindacali di informazione e consultazione rappresentano il cuore delle tecniche di "procedimentalizzazione", l'individuazione dei lavoratori da licenziare si posiziona su territori contraddistinti da logiche assai più omogenee all'area dei licenziamenti individuali. Quella vicenda non attiene più, se non marginalmente, alla definizione della decisione organizzativa relativa al *se* ed al *quantum* dell'eccedenza di personale da risolvere mediante la riduzione dello stesso (licenziamento), decisione (unilaterale o negoziata) che chiude le procedure sindacali di informazione ed esame; quanto, invece, alla definizione ed adozione dell'atto gestionale di amministrazione del rapporto (definiti quanti dipendenti occorre licenziare, va individuato per quali dipendenti in concreto procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro)⁴⁷¹.

Il che, come detto, avvicina questa parte della disciplina, quanto a logiche e problematiche, alla fattispecie (ed alla relativa disciplina) dei licenziamenti individuali (per motivo oggettivo), rendendo anche più immediato e visibile il collegamento tra i singoli atti di recesso e la causa (motivo) degli stessi. Ne è dimostrazione evidente la traslazione della "tecnica" procedimentale dei "criteri di scelta", nei prevalenti orientamenti di dottrina e giurisprudenza, anche alla ipotesi dei licenziamenti individuali per motivo oggettivo "plurimi"⁴⁷².

In quest'area, il contenzioso si è sviluppato essenzialmente con riguardo alla corretta applicazione dei criteri di scelta legali, meno nell'area dei criteri convenzionali, anche perché notoriamente

⁴⁶⁸ Cass. 23 maggio 2008, n. 13381, RIDL, 2008, II, 915.

⁴⁶⁹ Cass. 24 ottobre 2008, n. 25758, in RIDL, 2009, II, 769; v. anche Cass. 20.06.2012 m. 10126, GD., 2012, 32, 78 Cass. 23 luglio 2003, n. 11651, MGL, 2003, 861; Cass. 15 novembre 2000, n. 14760, FI, 2001, I, 2865. In dottrina SALIMBENI, 2006, 6 ss.; MONTUSCHI, 2000, 656 ss.; ZOLI, 2002.

⁴⁷⁰ Tra le tante, v. Cass. 31 marzo 2011 m. 7490, DG, 2011,20; Cass. 1 dicembre 2010 n.24341m FI, I, 1135.

⁴⁷¹ «Su questo piano non sarà in questione direttamente la garanzia della libertà di iniziativa economica e non potrà quindi essere opposta l'insindacabilità delle scelte che ad essa si accompagna, ma potranno essere apprezzate nel merito le modalità attraverso le quali tale iniziativa dovrà tradursi sul piano della amministrazione del contratto...: la decisione economico-organizzativa di riduzione dei livelli occupazionali deve tradursi in provvedimenti singoli di licenziamento da emanare nel rispetto di determinate regole relative all'individuazione dei lavoratori da licenziare», LISO, 1982, 83-84.

⁴⁷² V. Cass. 21 novembre 2001 n. 14663, MGL, 2002, 268, con nota di GRAMICCIA. In dottrina, per tutti, v. GRAGNOLI, 2006, 215 ss.

limitati al quasi esclusivo criterio dell'anzianità anagrafica in quanto propedeutica al prepensionamento⁴⁷³. Va altresì evidenziato che si tratta in tali casi di patologie non agevolmente ed immediatamente rilevabili, che possono emergere solo a seguito di un attento esame dell'applicazione "concorrente" della relativa graduatoria predisposta dall'azienda.

Orbene, se si considera che al "monopolio" collettivo-sindacale nella prima fase della procedure di mobilità (informazione ed esame), si aggiunge una sostanziale egemonia sindacale anche nella fase del controllo sulla corretta applicazione dei criteri di scelta – in ragione della circostanza che le relative comunicazioni (ex art. 4 co. 9 l. n. 223/91) non raggiungono i singoli lavoratori, ma per l'appunto le rappresentanze sindacali (oltre che gli organismi pubblici) –, si comprende come la disciplina legislativa comporti (o presupponga) un forte squilibrio del livello individuale delle tutele rispetto a quelle collettivo-sindacali.

3. I licenziamenti collettivi nella riforma Fornero: gli interventi organici (al disegno normativo) ed i "fuor d'opera".

Delle risultanze della breve disamina sopra svolta va tenuto conto nell'approccio alla riforma del 2012, al fine di una valutazione del suo possibile impatto sul sistema previgente e sulla sua applicazione.

La l. n. 92/2012, infatti, nell'ambito – si potrebbe forse dire "ai margini" – della profonda, e discussa, modifica della disciplina dei licenziamenti individuali, è intervenuta anche sulla disciplina dei licenziamenti collettivi, più correttamente delle "procedure di mobilità", in tre commi della legge di riforma (art. 1 co. 44-46 l. n. 92/12). In prima analisi, è possibile anticipare che tali norme solo parzialmente si occupano di rendere coerente la disciplina dei licenziamenti collettivi alle modifiche apportate ai regimi sanzionatori dei licenziamenti individuali (cui in particolare è dedicato il comma 46).

Per il resto, infatti, il legislatore coglie l'opportunità di tale intervento per sanare ortopedicamente alcune principali patologie della disciplina del 1991, emerse in sede applicativa e di cui si è dato conto nel precedente paragrafo: a) la regolamentazione delle "comunicazioni" finali di chiusura delle procedure di mobilità, come regolate dall'art. 4 co. 9 l. n. 223/91; b) gli effetti dei "vizi" della informativa sindacale di apertura delle procedure di mobilità in relazione ad eventuali accordi sindacali di mobilità che comunque fossero stati raggiunti.

Infine, in altra sede (art. 2 co. 72 e 73 l.n. 92/12) provvede ad alcune modifiche lessicali apparentemente banali ma invece significative.

Partendo proprio da queste ultime, il legislatore infatti, dopo oltre vent'anni dalla l. n. 223/91, compie un' "operazione verità", sostituendo, negli artt. 4 e 5 legge l. del 1991, nei casi in cui il legislatore utilizzava il termine "mobilità" (procedure di mobilità, collocamento in mobilità, dichiarazione di mobilità, ecc.) il termine "licenziamento" o "licenziamento collettivo" (da cui procedure di licenziamento collettivo, programma di riduzione di personale, ecc.)⁴⁷⁴. Per

⁴⁷³ Sul punto sia consentito il rinvio a NATULLO 2014.

⁴⁷⁴ Art. 2, co.72. All'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono apportate le seguenti modificazioni:

comprendere appieno le ragioni di tali modifiche, deve richiamarsi il contesto storico-normativo in cui vede la luce la disciplina del 1991 ed il quadro normativo previgente. Senza spendere troppe parole sul punto, è però opportuno ricordare che la disciplina previgente (l. n. 675 del 1977), regolava il sistema c.d. della mobilità “da posto a posto”, che nelle intenzioni (ottimistiche e ben presto rivelatesi illusorie) del legislatore, nella gestione delle eccedenze di personale, avrebbe permesso di evitare ai lavoratori eccedentari il licenziamento, prevedendo il collocamento degli stessi nelle “liste di mobilità”, con sospensione del rapporto di lavoro ed intervento economico previdenziale (ammortizzatori sociali); il tutto in attesa di un loro (rapido) reimpiego. In buona sostanza, dunque, i lavoratori restavano “occupati” (sia pure con rapporto di lavoro sospeso) fino alla nuova collocazione lavorativa⁴⁷⁵. Nel 1991, la profonda riforma operata con la l.n. 223 volle come noto porre fino ad un sistema inefficace ed inefficiente, nella logica del principio che laddove le eccedenze di personale fossero definitive i rapporti di lavoro dovessero comunque avere fine (licenziamenti per riduzione di personale); dunque, il “collocamento in mobilità” al termine delle “procedure di mobilità” avviene con la (dopo la) risoluzione del rapporto di lavoro, ossia il licenziamento. All’epoca, però, il legislatore non completò il percorso di riforma sul piano lessicale, chiamando col vero nome (licenziamenti) ciò che restava denominato con il (vecchio) erroneo riferimento alla “mobilità”, quasi che, evitando di nominarlo (il licenziamento), si potesse scongiurare l’evento. Finalmente, con le succitate disposizioni del 2012 la discrasia viene eliminata e la sostanza della normativa viene fatta coincidere con la sua veste letterale.

4. Segue... La correzione di rotta nelle procedure sindacali: la “sanatoria” negoziale (tra ratifica e interpretazione autentica).

Venendo agli altri due interventi di manutenzione, con il primo (comma 44 art. 1), il legislatore pone un intervallo temporale tra le comunicazioni che chiudono le procedure di mobilità (ora procedure di licenziamento), come previste dall’art. 4 co. 9 l. n. 223/91⁴⁷⁶. Come ricordato, infatti, la precedente formulazione, che ne prevedeva la “contestualità”, aveva dato luogo ad un farraginoso contenzioso giudiziario sulla necessaria assoluta “contemporaneità” o meno delle due comunicazioni⁴⁷⁷.

a) al comma 1, le parole: «le procedure di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «la procedura di licenziamento collettivo»;

b) al comma 3, le parole: «la dichiarazione di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «il licenziamento collettivo» e le parole: «programma di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «programma di riduzione del personale»;

c) al comma 8, le parole: «dalla procedura di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «dalle procedure di licenziamento collettivo»;

d) al comma 9, le parole: «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare» e le parole: «collocati in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziati»;

e) al comma 10, le parole: «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare» e le parole: «posti in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziati».

Art. 2 co. 73. All'articolo 5, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, le parole: «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare».

⁴⁷⁵ Per tutti, v. MARIUCCI, 1979.

⁴⁷⁶ In virtù della modifica, la comunicazione finale alle autorità amministrative ed alle associazioni di categoria, deve attuarsi entro sette giorni dalla comunicazione del recesso ai lavoratori.

⁴⁷⁷ V. Cass. 31 marzo 2011 n. 7490, *FI*, Rep., 2011, 1371; Cass. 17 luglio 2009 n. 2166, *MGL*, 2009, 465. In dottrina, anche per ulteriori riferimenti bibliografici, sia consentito il rinvio a NATULLO, 2004, 207 ss.

Più rilevante e problematico il secondo intervento, con cui il legislatore cerca di risolvere l'altra e ben più complessa questione "formalista" sviluppatosi nel diritto vivente.

Infatti, la disposizione sanzionatoria dell'art. 4 co. 12 l. n. 223/91, viene ora arricchita dalla previsione che gli eventuali vizi della comunicazione di avvio delle procedure sindacali possano essere sanati nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo (così dispone l'art. 1 co. 45 l. n. 92/12).

Orbene, l'obiettivo del legislatore pare chiaro: "legificare" quell'orientamento diffusosi in giurisprudenza, in sede di valutazione degli effetti invalidanti (sui licenziamenti) dei vizi formali della comunicazione, in virtù del quale appunto la conclusione dell'accordo sindacale, salvo casi estremi, contiene in sé un'implicita efficacia sanante di eventuali lacune nelle informazioni da fornire obbligatoriamente ai sindacati.

Sul punto, per la verità, non si può dire che la formulazione della norma sia impeccabile: è stato infatti correttamente rilevato come «l'espressione 'possono' è quanto mai infelice dal punto di vista della tecnica normativa, poiché lascia intravedere che la sottoscrizione dell'accordo collettivo non abbia di per sé sola efficacia sanante»⁴⁷⁸ e che dunque si potrebbe raggiungere un effetto controproducente e peggiorativo rispetto alla situazione previgente e ad agli orientamenti giurisprudenziali ricordati.

Né possono nascondersi i profili problematici correlati al "solito" (per il nostro attuale sistema di relazioni sindacali) problema di selezione delle organizzazioni sindacali con le quali interverrà l'accordo di "sanatoria"⁴⁷⁹.

Ciononostante, sembra potersi concordare con una valutazione sostanzialmente positiva della lettera della legge, che esprime la necessaria consapevolezza della impossibilità di conferire all'accordo sindacale un automatico effetto di sanatoria degli eventuali vizi della comunicazione, che a nostro parere rischierebbe di annullare la *ratio* sistematica della disciplina⁴⁸⁰. Del resto, la stessa giurisprudenza cui evidentemente il legislatore fa riferimento, esclude l'automatica efficacia sanante degli accordi, opportunamente richiedendo comunque che nel confronto con il sindacato, in cui si raggiunge l'accordo di mobilità, vengano colmate, nella sostanza, le eventuali lacune della comunicazione iniziale.

In quest'ottica, dunque, la soluzione legislativa potrebbe rappresentare un utile elemento di consolidamento dell'opzione interpretativa delle giurisprudenza.

Cionondimeno, qualche perplessità residua almeno sui due seguenti profili: a) la sanatoria è esplicita o anche implicita? b) la sanatoria è "onnicomprendensiva" e tombale o specifica e puntuale?

Quanto al primo problema, come già anticipato, pare da escludere che l'accordo possa avere automaticamente e implicitamente efficacia sanante rispetto ad eventuali vizi di comunicazione; il che porterebbe in sostanza ad escludere la possibilità di impugnare i licenziamenti per vizi

⁴⁷⁸ Così FERRANTE, 2012, 279.

⁴⁷⁹ V. SCARPELLI, 2012, 96.

⁴⁸⁰ LAMBERTUCCI, 2013, 249 ss.; MARESCA, 2012, 415 ss.; PELLACANI, 2012, 270 ss.; VENDITTI, 2012, 142 ss.

procedurali delle comunicazioni (di cui al comma 2 art. 4), ogni qual volta la procedura si chiuda con un accordo di mobilità⁴⁸¹. L'esclusione si ricava sia dal dato letterale (l'utilizzo della locuzione... *possono*...), sia dal dato sistematico e dalla valutazione degli orientamenti giurisprudenziali da cui ha evidentemente preso spunto il legislatore.

Ma, a nostro parere, deve aggiungersi qualche ulteriore condizione. Non solo infatti deve ritenersi necessario l'esplicito riferimento contenuto nell'accordo alla volontà di sanare i vizi formali della comunicazione; ma è anche da ritenere probabilmente insufficiente il ricorso a clausole "di stile" puramente ricognitive, e invece opportuno il riferimento ai difetti della comunicazione che non solo "si ritengono" sanati, ma che sono stati realmente sanati con le eventuali integrazioni in sede di esame congiunto⁴⁸².

Non si condivide, invece, l'opinione di chi ritiene necessario, perché si realizzi la "sanatoria", che la specifica clausola venga inserita "in un più ampio accordo sindacale, che abbia ad oggetto l'intera procedura di mobilità e definisca in modo esaustivo i tempi, i modi, il numero ed i criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità"⁴⁸³. È teoricamente possibile infatti, sia pure poco verosimile, che si realizzi un serrato confronto (esame), svolto nel rispetto di tutte le regole di un corretto negoziato, dove le eventuali lacune iniziali delle comunicazioni vengano colmate (con relativa declaratoria di "sanatoria"), senza che però venga raggiunto l'accordo finale.

In buona sostanza, sembra opportuno e ragionevole che il particolare potere conferito agli accordi (*rectius* alle rappresentanze sindacali) non sia però senza limiti, con il rischio di passare da una patologia (estremo formalismo) ad un'altra (totale irrilevanza dei contenuti formali e conseguente forte attenuazione anche delle garanzie sostanziali per ciascun singolo lavoratore⁴⁸⁴, garantendo un giusto temperamento tra le opposte esigenze.

5. Il nuovo regime sanzionatorio: stravolgimento dell'impianto originario ed incoerenze sistematiche.

Veniamo infine alla prima e più importante ragione dell'intervento legislativo: quella cioè di armonizzare il regime sanzionatorio per i licenziamenti collettivi alla mutata disciplina introdotta per i licenziamenti individuali.

Circa quest'ultima, non è ovviamente possibile in questa sede ripercorrerne i tratti, per i quali si rinvia alla già ricca bibliografia esistente⁴⁸⁵. Occorre però almeno ricordare *ratio* e snodi essenziali: quelli cioè di ridurre significativamente i casi di permanenza della tutela c.d. reale (reintegra e risarcimento del danno), essenzialmente ridotta ai vizi più gravi, relativi in particolare ai motivi "soggettivi", in favore di una tutela esclusivamente economica (indennità risarcitoria), specialmente per i licenziamenti dovuti a ragioni "oggettive" aziendali. Applicando lo stesso "metro" logico di valutazione all'area dei licenziamenti collettivi, il legislatore ha ridotto anche per questi

⁴⁸¹ Nello stesso senso cfr. CESTER, 2012, 33; LAMBERTUCCI, 2013, 250; MARESCA, 2012, 453; VALLEBONA, 2012, 66.

⁴⁸² Cfr. PELLACANI 2012, 272; MARESCA 2012, 453.

⁴⁸³ In tal senso D'ANCONA, 2013.

⁴⁸⁴ In tal senso v., in forte critica verso la riforma, CERBONE, 2014 (in corso di pubblicazione).

⁴⁸⁵ Tra gli altri, ed oltre ai contributi nei diversi commentari alla riforma del 2012, v. BALLESTRERO, 2012; CARINCI, 2013; BRUN, 2012; NUZZO, 2012; MARESCA 2012; PELLACANI 2013; SPEZIALE, 2012; ZOPPOLI L., 2012.

ultimi l'incidenza della tutela reale, ma lo ha fatto con modalità tali da lasciare adito a significative perplessità.

Premesso che la disciplina previgente distingueva, sul piano della patologia dell'atto, le ipotesi di inefficacia dei recessi (mancanza della forma scritta o inosservanza delle procedure) da quelle di annullabilità degli stessi (violazione dei criteri di scelta), le accomunava però sul piano sanzionatorio, prescrivendo in entrambi i casi l'applicazione della tutela reale ex art. 18 Stat. Lav..

Nel nuovo assetto normativo, invece, il nuovo comma 3 art. 5 l. n. 223/91 rimuove la distinzione degli effetti delle patologie (inefficacia/annullabilità) e distingue tre diversi regimi sanzionatori⁴⁸⁶:

- a) mancanza della forma scritta (tutela reale c.d. "piena" o "forte" ex nuovo art. 18 co. 1 l. n. 300/70);
- b) violazione delle procedure (tutela indennitaria c.d. "piena" o "forte", ex art. 18 co. 5, anche se desunta in virtù di una disagiata interpretazione sul piano letterale);
- c) violazione dei criteri di scelta (tutela reale c.d. "attenuata", ex art. 18 co. 3).

Orbene, la coerenza dell'intervento legislativo di riforma si rivela in realtà solo apparente, e si possono rinvenire incongruenze anche macroscopiche.

In primo luogo, sul piano delle patologie dell'atto di recesso, se non residuano dubbi sul fatto che la mancanza di forma scritta, come nel caso del licenziamento individuale, dia luogo ad un'ipotesi di inefficacia/nullità dell'atto (e dunque all'applicazione dell'art. 18 co. 1 Stat.), nel caso invece di vizi procedurali che, si badi bene, sono vizi relativi alla mancanza o più spesso carenza delle comunicazioni, il legislatore, senza qualificare la patologia dell'atto, equipara la fattispecie a quella di cui al quinto comma art. 18, e dunque ad ipotesi in cui il giudice accerta un vizio "causale" (*... "accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro...."*), ossia un vizio sostanziale; laddove, invece, la fattispecie dovrebbe più ragionevolmente integrare gli estremi del sesto comma dell'art. 18 (*inefficacia per violazione del requisito della comunicazione o delle procedure....*), relative ad un vizio, per l'appunto, procedurale.

Sul piano invece del regime sanzionatorio, a parte le incongruenze conseguenti a quanto appena rilevato (nel caso dei licenziamenti collettivi, rispetto a quelli individuali, viene applicata cioè una sanzione diversa per fattispecie sostanzialmente equivalenti), la previsione della mera tutela risarcitoria nel caso della violazioni delle procedure (comunicazioni), produce un'inevitabile incoerenza anche rispetto all'ipotesi in cui lo stesso vizio venga fatto valere, in quanto condotta anti-sindacale, non dal singolo lavoratore ma dal soggetto collettivo, con ricorso ai sensi art. 28 stat. lav.; fattispecie in cui, infatti, è difficilmente revocabile in dubbio che l'eventuale "condotta anti-sindacale" accertata dal giudice e la conseguente "rimozione degli effetti", non si traducano nella sostanziale reintegrazione dei lavoratori licenziati⁴⁸⁷. Infine, nel caso di violazione dei criteri di scelta, resta la tutela reale (sebbene "attenuata"), scelta comprensibilmente giustificata, sul

⁴⁸⁶ La nuova norma (art. 5, co. 3, ult. periodo) provvede anche ad uniformare la disciplina quanto al regime delle impugnazioni (e delle relative decadenze), disponendo espressamente l'applicazione dell'art. 6 l. n. 604/66 (come noto riformato dal c.d. collegato lavoro del 2010 (l. n. 183/2012, art. 32).

⁴⁸⁷ Cfr. SCARPELLI, 2012, 96; LAMBERTUCCI, 2012, 262.

piano della *ratio* legislativa, dal fatto che in questo caso sarà comunque possibile per l'azienda ripetere i licenziamenti programmati ad esito delle procedure (art. 17 l. n. 223/91) e dunque, in concreto, la decisione organizzativa dell'azienda potrà comunque realizzarsi.

In definitiva, deve ritenersi che la riforma del regime sanzionatorio per i licenziamenti collettivi risulti in realtà poco omogenea e coerente con quella del licenziamento individuale.

In una prospettiva sistematica più ampia, inoltre, il nuovo regime sanzionatorio (ri)apre scenari interpretativi più ampi e complessi, con riguardo ai profili causali dei licenziamenti.

Infatti, nel sistema previgente, come noto e come sopra ricordato (par. 1-2), la valutazione di legittimità degli atti di recesso del datore di lavoro era tutta incentrata sul corretto rispetto delle procedure (comunicazioni/esame), nel presupposto che nell'impianto normativo dei licenziamenti collettivi, rispetto ai licenziamenti individuali, le tutele *ex ante* affidate al confronto sindacale assorbissero completamente quelle affidate, *ex post*, al controllo giudiziario sui profili qualitativi/causali.

V'è ora da chiedersi se nel nuovo sistema quella logica interpretativa possa ancora giustificarsi, considerata una innegabile svalutazione della rilevanza dei vizi formali/procedurali (comune peraltro ai licenziamenti individuali), da un lato, e considerata anche l'applicazione di una sanzione che, come rilevato, per i licenziamenti individuali attiene ai vizi sostanziali/causali e non a quelli formali/procedurali. A ben ragionare, infatti, nel nuovo assetto la mancata esplicitazione di una sanzione per l'ipotesi di insussistenza/infondatezza dei motivi (ragioni aziendali), che nel sistema previgente passava in secondo piano rispetto alla rilevanza dei vizi formali, apre una lacuna oggi più evidente e grave, anche nel confronto con l'assetto dei licenziamenti individuali: in quest'ultimo, infatti, la "manifesta insussistenza del fatto" in cui viene individuato dal datore di lavoro il "giustificato motivo oggettivo" di licenziamento può ancora tradursi nella reintegrazione del dipendente illegittimamente licenziamento; invece, se applicassimo alla lettera la nuova disciplina della l.n. 223/91, la totale assenza delle ragioni aziendali sottese alla riduzione di personale (riduzione/trasformazione di attività o di lavoro) non potrebbe mai condurre allo stesso risultato.

Invero, e riprendendo sul punto riflessioni già svolte con riferimento alla disciplina previgente⁴⁸⁸, paiono potersi distinguere almeno due ipotesi.

A) Le ragioni aziendali nel loro complesso sussistono, ma non sono tali da giustificare il numero di dipendenti ritenuti eccedenti (dovrei/potrei licenziare un numero minore di dipendenti, ma "approfitto" della circostanza per ridurre ulteriormente il personale) e/o comunque manca il nesso causale tra quelle ragioni e alcuni singoli atti di recesso; di fatto può ritenersi che il vizio si traduca in una non corretta applicazione dei criteri di scelta, con conseguente applicazione della tutela reale per i dipendenti illegittimamente licenziati (e conseguente "ripetizione" della selezione nel rispetto anche del nesso causale) o, in alternativa, ritenersi "che proprio la disposizione del comma 3 dell'art. 4 faccia rifluire tale sindacato comunque all'interno della verifica sulla corretta osservanza delle procedure, sotto il profilo della completezza e veridicità della

⁴⁸⁸ NATULLO, 2004, 218 ss.

comunicazione alle organizzazioni sindacali”⁴⁸⁹; dunque, nell’attuale nuovo regime sanzionatorio, con applicazione della mera tutela economica.

B) Più complicata la soluzione per il caso-limite dell’assoluta assenza delle ragioni aziendali, che non pare risolvibile così come i precedenti e che, anche volendo forzare l’applicazione dell’art. 5 l.n. 223/91, implicherebbe l’impossibilità di raggiungere il risultato (della tutela) “reale”, nonostante l’evidente affinità con l’ipotesi della “manifesta insussistenza” del fatto addotto a motivo, di cui all’art. 18 co. 7, Stat.

6. Segue. Persistenti lacune e necessarie integrazioni per “analogia” (dalla disciplina dei licenziamenti individuali)

A questo punto occorre approfondire, sia pur brevemente, il discorso, “ritornando” ad un raffronto tra il nuovo assetto sanzionatorio dei licenziamenti collettivi e quello relativo ai licenziamenti individuali, allo scopo, in primo luogo, di verificare i “vuoti” normativi lasciati dalla nuova formulazione dell’art. 5 l. n. 223/91 ed i rapporti di esclusione/integrazione che vanno rintracciati tra le due fattispecie e le relative discipline.

Come sopra ricordato, si ribadisce l’opzione interpretativa in altra sede espressa⁴⁹⁰, e cioè che le due fattispecie si differenziano esclusivamente per i profili quantitativi, potendosi invece ricondurre ad unità sotto il profilo qualitativo-causale.

Da ciò, e per quanto qui interessa con riferimento al regime sanzionatorio, sembra doversi ricavare un rapporto di reciproca integrazione, per via analogica (analogia *legis*), tra le due fattispecie: nel senso che, laddove si riscontri un’identità di *ratio*, eventuali lacune normative possano e debbano essere colmate facendo riferimento alla corrispondente regolazione della fattispecie “analogica”⁴⁹¹.

L’altra alternativa possibile, quella cioè di una applicazione integrativa “diretta” della disciplina dei licenziamenti individuali, è impedita, a nostro parere, dalla evidente “specialità” della disciplina dei licenziamenti collettivi rispetto a quella dei licenziamenti individuali. Tale specialità infatti, già ricavabile all’emanazione della legge del 1991⁴⁹², risulta oggi confermata dalle modifiche apportate dalla l. n. 92/12, che ha riformulato le norme sanzionatorie della l. n. 223/91, specificando, all’art. 5, co. 3, le diverse sanzioni in corrispondenza delle diverse patologie.

Dall’altro lato, però, la summenzionata omogeneità sul piano qualitativo-causale e della *ratio* legislativa, nonché la circostanza che, proprio con riferimento al nuovo regime sanzionatorio dell’art. 5 l.n. 223/91, quest’ultimo sia tecnicamente regolato mediante rinvio alle disposizioni di cui all’art. 18 l.n. 300/70, confermano a nostro avviso la possibilità/necessità, laddove occorra, di fare ricorso alla applicazione analogica delle disposizioni sanzionatorie sul licenziamento individuale, come disciplinate dal combinato disposto art. 18 stat. e l.n. 604/66⁴⁹³.

⁴⁸⁹ Così, con riferimento alla disciplina ante riforma, SPAGNUOLO VIGORITA L., GUAGLIONE L., SCARPELLI F, 1994, 1113; in tal senso, se ben si intende, anche LAMBERTUCCI, 2012, 259 e 261.

⁴⁹⁰ In NATULLO, 2004.

⁴⁹¹ Cfr. già, con riferimento alla disciplina previgente, MAZZIOTTI, 1992, p. 131.

⁴⁹² Come si desume ex art. 24 co. 5 l. n. 223/91.

⁴⁹³ Nello stesso, seppur non espressamente, v. SCARPELLI, 2012, 97 ss.

Del resto, a tale meccanismo si è fatto ricorso, sia pure in senso opposto, nel caso dei licenziamenti individuali plurimi, con riguardo alla applicazione analogica dei criteri di scelta previsti per i licenziamenti collettivi (v. *retro* par. 2).

In definitiva, deve allora concludersi nel senso che le evidenti importanti affinità tra le due fattispecie, che originano dallo stesso ceppo genetico del recesso del datore di lavoro dal rapporto (individuale) di lavoro, fanno sì che possa farsi ricorso all'una disciplina in funzione di integrazione, appunto, analogica, delle eventuali lacune dell'altra.

Ciò chiarito, torniamo all'art.5 l.n. 223/91, nuova formulazione, per verificarne le lacune che a questo punto dobbiamo ritenere colmabili mediante ricorso alla disciplina (del regime sanzionatorio) dei licenziamenti individuali, che dunque dovrà ritenersi applicabile, ad es., nel caso di licenziamenti collettivi discriminatori (con applicazione della tutela reale "piena" ex art. 18 co. 1 Stat.).

Ma, nell'ipotesi che qui in particolare ci occupa, dei licenziamenti collettivi intimati in assenza dei motivi previsti dall'art. 24 l.n. 223/91, anche l'applicazione analogica dell'art. 18 Stat. lascia un dubbio: potrebbe infatti ritenersi applicabile sia il primo comma (applicazione della tutela reale "forte"), in quanto ipotesi *"riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi art. 1345 c.c."*⁴⁹⁴; sia invece il settimo comma, per "manifesta insussistenza" del fatto addotto a motivo (con possibilità di tutela reale "attenuata") o invece per non ricorrenza degli estremi del giustificato motivo oggettivo (mera tutela indennitaria). La seconda soluzione appare, a nostro avviso, più coerente con la *ratio* della riforma del 2012 ed il nuovo assetto complessivo della disciplina dei licenziamenti⁴⁹⁵.

7. Una breve conclusione critica.

In conclusione, la breve ricognizione compiuta conduce ad una valutazione nel complesso negativa dell'intervento di riforma (peraltro condivisa da molti commentatori), facendo salva solo parte dei suoi contenuti "ortopedici".

Va censurata la assenza di una scelta sistematica e di politica del diritto complessiva: il legislatore "sconvolge", non è dato capire bene quanto consapevolmente, il sistema previgente, imperniato sul ruolo essenziale (e preventivo) delle procedure e della procedimentalizzazione del potere datoriale rispetto a quello (successivo) del giudice in sede di controllo "causale", senza però, dall'altro lato, controbilanciare rivalutando, in sede sanzionatoria, quest'ultimo profilo.

Sul piano più strettamente tecnico, ferme restando le differenze di logiche e *ratio* sottese alla fattispecie ed alla disciplina rispetto a quelle dei licenziamenti individuali, non possono non considerarsi le evidenziate importanti analogie di fondo; Anzitutto che, alla fine del percorso (procedura), si tratta sempre e comunque (anche) di valutare atti di recesso individuale che devono essere "giustificati". E dunque deve ritenersi che, per un verso, la ricognizione svolta al paragrafo precedente conferma che di questo essenziale denominatore comune il legislatore continua a

⁴⁹⁴ Sul punto, cfr., con riferimento alla disciplina previgente, la soluzione di tradurre «...l'insussistenza della 'riduzione o trasformazione di attività o di lavoro' nell'assenza di presupposti di fatto richiesti dalla legge per la validità del negozio estintivo, e dunque nel contrasto di quest'ultimo con una norma imperativa di legge, comporta l'invocabilità del regime dell'invalidità assoluta (nullità) e delle relative conseguenze sul piano generale del diritto civile». In tal senso CARABELLI, 2001, p. 211-212.

⁴⁹⁵ Una recente applicazione di tale soluzione interpretativa in Trib. Roma, 21 gennaio 2014.

non tenere debito conto; per altro verso, che le modifiche apportate alle procedure, con la possibilità di "sanatoria", unitamente alla attenuazione delle conseguenze sanzionatorie, accentuano ancor più ruolo e poteri delle rappresentanze sindacali rispetto ai singoli lavoratori, con un sostanziale "monopolio" dei primi rispetto ai secondi; il che, se può giustificarsi (e comunque solo in parte) con riferimento alla prima fase delle procedure di licenziamento (relative alla proceduralizzazione della decisione organizzativa dell'imprenditore), pare francamente ingiustificato ed irragionevole con riguardo alla parte direttamente pertinente agli atti conclusivi di recesso individuale, ove si assiste ad una compressione eccessiva delle posizioni soggettive dei singoli, sia con riguardo alle procedure (si pensi alle comunicazioni finali), sia come detto nella regolazione del sistema sanzionatorio.

8. Riferimenti bibliografici

- AA.VV. (2001), *I licenziamenti per riduzione di personale in Europa*, Bari, Cacucci
- FEZZI M., SCARPELLI F. (2012) (a cura di), *Guida alla riforma Fornero*, Quaderni wikilabour, www.wikilabour.it
- BALLESTRERO M.V. (2012), *Licenziamento individuale*, Enc. Dir, Annali, V.
- BOLEGO G. (2007), *La procedure di mobilità*, in F. CARINCI- S. MAINARDI (a cura di) *Il lavoro subordinato*, III, p. 451.
- BRUN S. (2012) *Il licenziamento economico tra esigenze dell'impresa e interesse alla stabilità*, Cedam.
- CARABELLI U. (2002), *Relazione di sintesi*, in A.I.D.LA.S.S., *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro, atti delle giornate di studio di diritto del lavoro* (Foggia-Baia delle Zagare, 25-26 maggio 2001), Milano, Giuffrè.
- CARINCI F. (2013), *Ripensando il "nuovo" art. 18 dello statuto dei lavoratori*, ADL, 461 ss.
- CERBONE M. (2014), *Accordi sindacali e ruolo del giudice nella nuova disciplina dei licenziamenti collettivi*, (in corso di pubblicazione).
- CARABELLI U. (2001), *I licenziamenti per riduzione di personale in Italia*, in AA. VV (2001).
- CESTER C. (2012), *Il progetto di riforma della disciplina dei licenziamenti: prime riflessioni*, ADL, 573 ss.
- D'ANCONA L. (2013) *La razionalizzazione della disciplina dei licenziamenti collettivi*, in Amato F., Sanlorenzo R., *Riforma Fornero: un'analisi ragionata* (L. n. 92/2012), Altalex
- DE LUCA TAMAJO R., BIANCHI D'URSO F. (2006) (a cura di), *I licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*, Giuffrè.
- FERRANTE V. (2012) *Modifiche nella disciplina dei licenziamenti collettivi*, in MAGNANI, TIRABOSCHI 2012.
- FERRARO G., *Ammortizzatori sociali e licenziamenti collettivi nella riforma del mercato del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 143/2012 GAROFALO M. G. (1991), "Eccedenze di personale e conflitto: profili giuridici", in *Licenziamenti collettivi e mobilità*, Atti delle giornate di studio AID-LaSS. di Roma, 26-27 giugno 1990, Milano, Giuffrè, 1991

- GAROFALO M.G., CHIECO P. (2001), *Licenziamenti collettivi e diritto europeo*, in AA.VV. (2001).
- GRAGNOLI E. (2006), *La riduzione del personale fra licenziamenti individuali e collettivi*, in *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, dir. Da F. GALGANO, Cedam, vol. XXXX.
- LISO F. (1982), *La mobilità in azienda: il quadro legale*, F. Angeli, Milano.
- MAGNANI M., TIRABOSCHI M. (2012), (a cura di), *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffré.
- MARIUCCI L. (1979), *"I licenziamenti «impossibili»: crisi aziendale e mobilità del lavoro"*, in *RTDPC*, p. 1360.
- MAZZIOTTI F. (1992), *Riduzione di personale e messa in mobilità*, in FERRARO G., MAZZIOTTI F., SANTONI F., *Integrazioni salariali eccedenze di personale e mercato del lavoro*, Napoli, Jovene, p. 131.
- MAZZOTTA O. (2012), *Licenziamenti collettivi*, in *Enc. Dir., Annali*, V.
- MONTUSCHI L. (2000), *Procedure e forme. Comunicare è bello?*, ADL, p. 656 ss.
- NATULLO G. (2004), *Il licenziamento collettivo. Interessi procedure tutele*, Angeli.
- NATULLO (2014), *La selezione dei lavoratori*, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da M. Persiani e F. Carinci (in corso di pubblicazione).
- NUZZO V. (2012) *La norma oltre la legge*, Satura ed.
- PELLACANI G. (2012), *Le modifiche alla disciplina dei licenziamenti collettivi*, in PELLACANI (a cura di), *Riforma del lavoro*, Giuffré.
- PELLACANI G. (2013) (a cura di), *I licenziamenti individuali e collettivi*, Giappichelli, p. 267 ss.
- RICCI M. (2007), *Mercato del lavoro e licenziamenti collettivi*, DLRI, p. 749 ss.;
- SCARPELLI F. (2012), *I licenziamenti collettivi per riduzione di personale*, in FEZZI M., SCARPELLI F. (2012).
- SPEZIALE V. (2012), *La riforma del licenziamento individuale tra law and economics e giurisprudenza*, RIDL, I, p. 521.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., GUAGLIONE L., SCARPELLI F. (1994) *Sub art. 24*, in PERSIANI M. (a cura di), *Commentario alla Legge 23 luglio 1991, n. 223, NLCC*, n. 4-5, p. 1113.
- SALIMBENI M.T. (2006), *La procedura ed i criteri di scelta nei licenziamenti collettivi*, in R. DE LUCA TAMAJO – F. BIANCHI D'URSO (2006), p. 6 ss.
- VALLEBONA A. (2012) *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli.
- VENDITTI L. (2012), *Licenziamento collettivo e tecniche di tutela*, Esi.
- ZOLI C., (2002), *La procedura di licenziamento collettivo e il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, in *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, Atti AIDLASS, Giuffré, 2002.
- ZOPPOLI L. (2012), *Flex-insecurity. La Riforma Fornero (l. 28 giugno 2012, n. 92) prima, durante e dopo*, Napoli: Editoriale Scientifica.