

In questo numero

Il mancato rispetto dell'obbligo di repechage non comporta la reintegrazione

La violazione dell'obbligo di repechage rende illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ma la conseguenza è solo il pagamento di un...

Un caso di applicazione del nuovo art. 18

Il nuovo art. 18 prevede che il lavoratore possa essere reintegrato quando risulti manifestamente insussistente il fatto posto a base del...

Licenziamento discriminatorio, ritorsivo o nullo per motivo illecito

L'ordinanza in commento ha ritenuto fondato su un "motivo illecito nonché esclusivamente ritorsivo" il licenziamento di una lavoratrice cui a seguito della ...

La riforma Fornero all'atto pratico

Il ripensamento del regime sanzionatorio in materia di licenziamento individuale ha introdotto un articolato sistema di tutele per il lavoratore, ma – naturale portato di ...

IL TOPOLINO HA 6 MESI, MA NON RIESCE A CRESCERE

Quando uscì la riforma Fornero, forse esagerando un po', dicemmo che la montagna aveva partorito un topolino. Sono passati un po' di mesi e siamo a fare un primo bilancio.

La casistica illustrata negli articoli pubblicati su questo numero della nostra newsletter, con riferimento ad alcune pronunce della magistratura in tema di licenziamenti, non sembra confortante.

La riforma stenta a produrre quegli effetti di apertura e di dinamica del mercato del lavoro, per un'interpretazione conservativa da parte di alcuni giudici.

Speriamo che, col prosieguo delle casistiche sottoposte al vaglio dei tribunali e con un più esteso coinvolgimento della magistratura anche dei gradi superiori, si possa sviluppare un'interpretazione più ragionevole in linea con la ratio della riforma. ●

Enrico Cazzulani, Past President - AIDP Gruppo Regionale Lombardia

LA RIFORMA FORNERO ALLA PROVA DEI TRIBUNALI: PRIME APPLICAZIONI

di Francesco Rotondi

Founding Partner, LABLAW Studio Legale

Adistanza di poco più di sei mesi dall'entrata in vigore della recente riforma del lavoro, molte sono state le pronunce rese dai Tribunali che si sono occupati del novellato art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Le prime applicazioni delle Corti di merito, e finanche di giudici appartenenti al medesimo Tribunale, hanno fornito interpretazioni difformi l'una dall'altra tali da non consentire, ad oggi, una visione certa e unitaria degli istituti riformati, che rischiano pertanto di ricevere trattamenti distinti da Tribunale a Tribunale. A ciò va aggiunto che, per ora, non si riesce a percepire nella giurisprudenza quello spirito innovatore che, almeno per taluni aspetti, la "Riforma Fornero" ha introdotto nel nostro ordinamento: molti Giudici continuano a fare applica-



zione dell'art. 18 St. Lav. sulla scorta non tanto della sua precedente formulazione, quanto della sua funzione reintegratoria *tout court*, impedendo la realizzazione di quegli effetti di "dinamicizzazione" del mercato del lavoro che il Legislatore ha voluto in qualche modo attuare riformando l'art. 18.

Oggi l'art. 18 non è più solo "tutela reale", ossia reintegrazione nel posto di lavoro, ma offre una serie di sanzioni diversificate che si confida saranno valorizzate dalle future decisioni giurisprudenziali, invertendo il principio secondo cui la regola è la reintegrazione.

Ciò posto, si passano in rassegna alcune delle principali questioni sollevate dalla L. 92/2012 relative a profili tanto sostanziali, che processuali della materia: dall'interpretazione del nuovo art. 18 all'ambito di applicazione del nuovo rito in materia di impugnazione del licenziamento.

Con riguardo all'applicazione del novellato art. 18, lo scorso 19 novembre 2012, il Tribunale di Bologna, confermando l'orientamento tracciato con una precedente ordinanza del 15 ottobre 2012, ha disposto la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato per ragioni economiche, mostrando di non valorizzare affatto gli strumenti di flessibilità in uscita pure offerti dalla norma in commento. Non è questa la sede per soffermarsi sul contenuto delle menzionate ordinanze, si osservi tuttavia come un tale orientamento si ponga in antitesi rispetto alla *ratio* della Riforma, che è quella di favorire la flessibilità in uscita, prevedendo come regola la sanzione dell'indennità risarcitoria, e solo come ipotesi sussidiaria la sanzione della reintegrazione nel posto di lavoro.

Sul punto ha destato clamore una recente ordinanza del Tribunale di Milano del 28 novembre 2012, nella quale il Giudice ha fornito una interpretazione dell'art. 18 più conforme alla *ratio* della norma nella sua versione post-riforma, tanto che accertata la illegittimità del licenziamento per violazione dell'obbligo di *repechâge*, ha disposto quale unica sanzione il risarcimento del danno, avendo rilevato che la fattispecie non rientrava nei casi in cui poteva trovare applicazione la sanzione della reintegrazione, poiché il posto di lavoro risultava effettivamente soppresso.

Questione dibattuta è anche l'individuazione delle "questioni relative alla qualificazione del rapporto

di lavoro", che in base al comma 47 dell'art. 1 della L.92/2012 rientrano nell'ambito di applicazione del rito processuale sommario ex art. 18 St. Lav.

In tale ambito, dovrebbero rientrarvi solo e soltanto quelle "questioni" nelle quali l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro è pregiudiziale alla domanda di licenziamento, come osservato dal Tribunale di Napoli con ordinanza del 16.10.2012; si tratta, in buona sostanza, di quei casi, niente affatto rari, in cui il lavoratore formalmente svolge prestazioni sotto forma di collaborazioni coordinate e continuative o di associato in partecipazione o come collaboratore autonomo titolare di partita IVA.

Discorso a parte meriterebbe, invece, la questione processuale relativa alla presunta natura facoltativa del rito Fornero, condivisa da alcuni Tribunali (si vedano, ad esempio, le "Linee guida" dettata dal Tribunale di Firenze in data 17.10.2012) ma rifiutata da altri, ad avviso dei quali il rito in esame dovrebbe considerarsi obbligatorio in tutti i casi in cui "ne sussistono i presupposti" (tra gli altri, Trib. Roma 12.11.2012; Trib. Monza 30.10.2012; Trib. Reggio Calabria 12.11.2012; Trib. Roma 31.10.2012).

Nello stesso filone, particolare attenzione merita la recente pronuncia del Tribunale di Genova datata 9 gennaio 2013, resa nell'ambito del c.d. "Processo Schettino" e che ha ritenuto applicabile il c.d. "rito Fornero", anche per i casi di giudizio di accertamento attivato dal datore di lavoro. Il Giudice ha evidenziato che il Legislatore della L. 92/2012 non ha individuato in maniera esclusiva la "parte" nel cui vantaggio il suddetto rito deve essere azionato ed ha, inoltre, osservato che il nuovo rito ha finalità acceleratorie e il datore di lavoro, al pari del lavoratore, ha tutto il diritto a che la legittimità del licenziamento venga accertata in tempi certi, attraverso la corsia acceleratoria del "rito Fornero".

Quali linee guida trarre da queste prime applicazioni giurisprudenziali?

Come si è accennato all'inizio, il vero snodo su cui si giocherà in futuro la partita in giudizio sarà l'accettare che la reintegrazione non è più "la" sanzione, ma "una" sanzione, non è più la "regola", ma "eccezione".

La sfida del futuro è che si affermi non già la tutela del lavoratore dal datore di lavoro, ma la tutela del lavoro a orizzonti più ampi. ●





IL MANCATO RISPETTO DELL'OBBLIGO DI REPECHAGE NON COMPORTA LA REINTEGRAZIONE

di Franco Toffoletto*

Tribunale di Milano, Sez. Lavoro,
ordinanza 20 novembre 2012

La violazione dell'obbligo di *repechage* rende illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ma la conseguenza è solo il pagamento di un'indennità risarcitoria (e non la reintegrazione) se la soppressione del posto di lavoro è effettiva. È quanto ha stabilito il Tribunale di Milano con un'ordinanza del 20 novembre 2012.

Nel caso in esame, il licenziamento era motivato dalla cessazione dell'appalto al quale il lavoratore era addetto. La circostanza era documentalmente provata e non contestata in giudizio. Il datore di lavoro, tuttavia, non aveva dimostrato l'impossibilità di ricollocare il dipendente in altri appalti gestiti dalla società, cosicché il giudice ha ritenuto «insussistente il giustificato motivo oggettivo».

Prima della riforma dell'art. 18 SL, il giudice non avrebbe avuto altro rimedio che ordinare la reintegrazione del dipendente. Invece, in applicazione della nuova norma, il giudice, a mio parere assai correttamente, ha ritenuto che la soddisfazione dell'obbligo di *repechage* da parte del datore di lavoro non costituisca parte della valutazione relativa alla sussistenza o meno del «fatto posto a base del licenziamento», come dispone il 7° comma dell'art. 18 SL, ed ha escluso quindi la reintegrazione. Il licenziamento infatti era fondato su un fatto sussistente e certo, ovvero la cessazione dell'appalto a cui era applicato il ricorrente. La mancata soddisfazione dell'obbligo di *repechage* può essere considerata soltanto ai fini dell'applicazione del rimedio risarcitorio, come stabilito dallo stesso comma 7 e dal comma 5 dell'art. 18 SL.

Dall'accertata sussistenza del fatto posto a base del licenziamento deriva poi, secondo il giudice, l'impossibilità di qualificare lo stesso come discriminatorio o ritorsivo. Il lavoratore aveva sostenuto

in giudizio la nullità del licenziamento per motivo illecito determinante, identificato nella ritorsione della società datrice di lavoro per il rifiuto di sottoscrivere una lettera di dimissioni. Al riguardo, il Tribunale osserva che il licenziamento per ritorsione (definito come «l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore») è un licenziamento nullo quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico a determinarlo, il cui onere probatorio grava interamente sul lavoratore. E tale prova non potrà prescindere dalla dimostrazione dell'inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o dell'assenza di alcun motivo ragionevole.

Laddove invece, come nel caso esaminato, il fatto addotto a fondamento del recesso si riveli effettivamente esistente, ciò è sufficiente ad escludere la nullità del licenziamento per un motivo ritorsivo.

L'ordinanza è anche interessante per il fatto che, nella fattispecie, non era stata richiesta dal datore di lavoro la procedura preventiva di conciliazione. In questo caso, il comma 6 prevede solamente il rimedio risarcitorio ed un pagamento ridotto: da sei a dodici mensilità anziché da dodici a ventiquattro. Questa conseguenza si sarebbe avuta nel caso in cui il datore di lavoro avesse soddisfatto il requisito dell'obbligo di *repechage*, ma poiché ciò non è avvenuto, correttamente il giudice ha applicato il 7° comma anziché il 6°, che infatti precisa: «a meno che il giudice... accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento...»

Comincia così a manifestarsi concretamente la portata innovativa della riforma: la reintegrazione cessa di essere l'unico rimedio ad un licenziamento invalido, ma per poter fare delle valutazioni più precise, occorrerà avere maggiore materiale giurisprudenziale. Sperando che i magistrati adottino orientamenti omogenei e che non si finisca, come spesso accade, che il risultato di una causa dipende unicamente dalla porta che si varca. ●

* Socio, Toffoletto De Luca Tamajo Studio Legale



UN CASO DI APPLICAZIONE DEL NUOVO ART. 18: IL LICENZIAMENTO C.D. ECONOMICO SE VIENE VIOLATO L'OBBLIGO DI REPECHAGE VA SOLO INDENNIZZATO?

di Cosimo Francioso*

Tribunale di Milano, 20.11.2012

Il nuovo art. 18 prevede che il lavoratore possa essere reintegrato quando risulti manifestamente insussistente il fatto posto a base del licenziamento per motivi organizzativi. Ebbene, la tradizione applicativa del licenziamento per motivi economici ha visto la giurisprudenza affermare concordemente che il datore di lavoro deve provare l'effettività delle ragioni addotte, la loro rilevanza, il loro collegamento causale con la posizione del lavoratore licenziato e, infine, di non avere potuto ricollocare il lavoratore nell'ambito dell'organizzazione produttiva (c.d. obbligo di repechage). Con riferimento a questo ultimo elemento, gli interpreti si stanno

confrontando sulla sua rilevanza sul piano sanzionatorio, ovvero sul quesito se la possibilità di ricollocazione del lavoratore sia elemento che appartiene anch'esso al 'fatto' posto a base del licenziamento. Il caso giudicato dal Tribunale di Milano era quello di un recesso motivato dalla cessazione dell'appalto cui era addetto il lavoratore. Il Giudice ha ritenuto che non fosse stata provata l'impossibilità di ricollocare il lavoratore sugli altri appalti gestiti dalla Società, e dunque che il licenziamento fosse ingiustificato. Tuttavia, ha optato per il solo regime indennitario (liquidando a favore del lavoratore un risarcimento di 20 mensilità di retribuzione), ritenendo che l'obbligo di ricollocamento appartenga non al fatto che giustifica il recesso, ma solo alle 'conseguenze' del medesimo. Non siamo convinti della correttezza di tale soluzione, poiché la possibilità di ricollocare il lavoratore non è altro che un indice dell'assenza di un reale motivo di licenziamento: il datore di lavoro, infatti, non può giustificare il venir meno dell'interesse oggettivo alla prosecuzione del rapporto di lavoro finché, utilizzando i propri poteri organizzativi e direttivi, ha la possibilità di impiegare utilmente il lavoratore.

Ovviamente, c'era da aspettarselo. E c'era da aspettarselo soprattutto in casi assai "difficili" come quello che ha dato luogo alla decisione, in cui non solo l'appalto, a cui era addetto il lavoratore licenziato risultava effettivamente essere cessato, ma risultava anche che un paio di mesi dopo era stata messa in liquidazione la stessa società.

Un caso dunque veramente "difficile" per la soluzione alternativa della reintegrazione in servizio.

Ma quale sarebbe la soluzione giurisprudenziale in un caso materiale del tutto diverso, nel quale cessato un appalto altri appalti risultassero contestualmente essere stati avviati, in un contesto di buona salute dell'impresa?

Siccome il dipendente non viene assunto per una sola mansione, ma per il fascio delle mansioni che sono riconducibili al legittimo *ius variandi* dell'imprenditore e siccome – inoltre – il dipendente può essere legittimamente "trasferito" da un appalto all'altro, sia pure nel rispetto di alcune note coordinate di massima, è quasi inevitabile concludere che, sul piano dei principi, il c.d. obbligo di repechage è elemento costitutivo (del diritto di licenziare per giustificato motivo oggettivo), la cui violazione non può che comportare, anche in base al nuovo art. 18, l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, che giuridicamente non è la cessazione dell'appalto singolo, ma l'impossibilità di utile impiego degli altri residui appalti, con conseguente spazio per la reintegrazione.

Si dirà che in casi siffatti l'insussistenza non potrebbe però qualificarsi "manifesta". Lo si potrà dire, ma potrebbe rivelarsi un abbaglio dal momento che i fatti costitutivi o sono sussistenti oppure sono insussistenti, senza effettive ulteriori alternative.

E probabilmente, in altri futuri casi "difficili" il giudice sceglierà ancora la stessa soluzione meramente indennitaria (cioè il risarcimento da 12 a 24 mensilità, senza reintegrazione), ma ciò per il bisogno del caso concreto "difficile", senza che ciò possa essere letto come un vero e proprio capovolgimento dei principi che reggevano e reggono ancora oggi la nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento, che non sono stati modificati dalla nuova legge. ●

*Socio, LegaliLavoro

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, RITORSIVO O NULLO PER MOTIVO ILLECITO

di Marcello Giustiniani*

Tribunale di Bologna, 19 novembre 2012

L'ordinanza in commento ha ritenuto fondato su un "motivo illecito nonché esclusivamente ritorsivo" il licenziamento di una lavoratrice cui a seguito della chiusura del punto vendita cui era addetta era stato proposto il trasferimento presso un altro punto vendita dove operavano solo lavoratori *full time*. La lavoratrice si era rifiutata di rinunciare al suo orario *part time* ed il datore di lavoro l'aveva quindi licenziata. Il Tribunale di Bologna, pur riconoscendo l'insussistenza di altre posizioni di "vetrinista omologhe" a quella ricoperta, ha ritenuto che il provvedimento fosse nullo in quanto viziato da un motivo illecito consistente nella violazione della norma di legge, secondo cui il rifiuto del lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro in tempo pieno "non costituisce giustificato motivo di licenziamento" (art. 5 D.lgs. 61/2000). La pronuncia, che desta francamente qualche perplessità, costituisce occasione per qualche riflessione circa tale tipologia di licenziamento nullo, resa molto attuale dalla Riforma Fornero.

Il nuovo primo comma dell'art. 18 dello Statuto Lavoratori sanziona, infatti, con la reintegrazione nel posto di lavoro (oltre al risarcimento), innanzitutto, il licenziamento discriminatorio (art. 3 L. 108/1990) e quello intimato in concomitanza col matrimonio (art. 35 D.Lgs. 198/2006) ovvero in violazione dei divieti posti a tutela della maternità e paternità (art. 54 co. 1, 6, 7 e 9 D.Lgs. 151/2001). Sono queste categorie per così dire "chiusse". E' discriminatorio, in particolare, il licenziamento "determinato" esclusivamente da una delle ragioni tassativamente indicate dal legislatore: credo politico o fede religiosa, appartenenza (o meno) ad un sindacato, partecipazione ad attività sindacali o ad uno sciopero, razziali, lingua o sesso, handicap, età, orientamento sessuale o convinzioni personali (art. 3 L. 108/1990). A queste ipotesi, tuttavia, si aggiungono gli "altri casi di nullità previsti dalla legge" e, soprattutto, la categoria, invece "aperta", del licenziamento "determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile". Tale norma dispone: "Il contratto è illecito quando le parti si sono determinate a concluderlo esclusivamente per un motivo illecito comune ad entrambe".

E la giurisprudenza identifica il motivo illecito con la "finalità vietata dall'ordinamento, poiché contraria a norma imperativa o ai principi dell'ordine pubblico o del buon costume, ovvero poiché diretta ad eludere una norma imperativa" (Cass. 25 ottobre 1993 n. 10603). Nella categoria è ricompreso anche il licenziamento ritorsivo, inteso come "ingiusta ed arbitraria reazione del datore di lavoro al legittimo esercizio di un diritto, di una prerogativa o di un dovere da parte del lavoratore" (v. Cass. 8 agosto 2011 n. 17087).

Anche in questi casi, è dunque il lavoratore a dover provare l'esistenza del motivo illecito e la relativa effica-



cia determinante ed esclusiva sul licenziamento.

Può dunque concludersi che la sanzione della nullità, con conseguente obbligo di reintegrazione, è oggi riservata, oltre che ai casi tassativi previsti per legge, anche ad ogni licenziamento che, a dispetto della causale addotta (Cass., 9 marzo 2011 n. 5555), sia in realtà determinato in via esclusiva da un motivo diverso ed illecito, consistente appunto nella intenzionale violazione o elusione di norme imperative ovvero di principi di ordine pubblico o buon costume: norme e principi, evidentemente diversi ed ulteriori rispetto a quelli in tema di licenziamento, "fisiologicamente" violati in ogni ipotesi di licenziamento privo di giusta causa e giustificato motivo.

In conclusione, l'insussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, pur configurando di per sé la violazione di una norma di legge, non integra, sempre e comunque, il "motivo illecito" che porta alla nullità del licenziamento e dunque alla reintegra.

Al contrario, il licenziamento discriminatorio o per motivo illecito è configurabile ove, oltre a risultare violata la normativa sui licenziamenti, per l'insussistenza di giusta causa o giustificato motivo, risulti provato un ché di ulteriore, e cioè che il vero ed unico motivo alla base del provvedimento era in realtà la violazione di una ulteriore e specifica norma imperativa o di un principio di ordine pubblico o del buon costume.●

* Socio, Bonelli Erede Pappalardo Studio Legale

LA RIFORMA FORNERO ALL'ATTO PRATICO: IL TRADIMENTO DELLA *RATIO LEGIS*

di Carlo Fossati*

Tribunale di Bologna, 15 ottobre 2012

Il ripensamento del regime sanzionatorio in materia di licenziamento individuale ha introdotto un articolato sistema di tutele per il lavoratore, ma – naturale portato di una formulazione normativa opaca – ha lasciato aperti molti varchi alla discrezionalità dell'interprete, tanto da poter sfociare, in sede applicativa, persino in un'interpretazione contraria alle finalità stesse della fonte regolativa, come avvenuto – ad avviso di chi scrive – con l'ordinanza del Tribunale di Bologna depositata il 15 ottobre 2012.

Il caso concreto oggetto della pronuncia riguarda il licenziamento per giusta causa comminato a un impiegato di un'azienda metalmeccanica per aver inviato al proprio responsabile gerarchico una *e-mail* dal contenuto offensivo per la società. All'esito del giudizio sommario e d'urgenza, il Giudice del Lavoro ha dichiarato l'illegittimità del provvedimento espulsivo e ha condannato la società alla reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro, oltre al risarcimento del danno e alla regolarizzazione contributiva.

Il Giudice ha espressamente sottolineato che il fatto storico addebitato al lavoratore era «*documentale e incontrastato tra le parti*», tuttavia, considerando il contesto professionale e umano in cui si è verificato, ha concluso per il modestissimo peso disciplinare dell'infrazione commessa e, dunque, per la sua inidoneità a integrare il concetto di giusta causa di recesso ex art. 2119 c.c..

Il Giudice ha quindi ritenuto applicabile il novellato art. 18, co. 4, Stat. Lav., il quale prevede un regime di tutela reale "debole" nelle ipotesi di insussistenza degli «*estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa (...), per insussistenza del fatto contestato, ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili*».

Nel caso in esame, secondo il Tribunale bolognese, ricorrono sia l'insussistenza del fatto contestato che la previsione da parte della contrattazione collettiva di una sanzione conservativa in luogo di quella espulsiva per l'inadempimento contestato. Orbene, il rilievo dell'esistenza nel CCNL Metalmeccanici di una sanzione conservativa per la fattispecie della c.d. «*lieve insubordinazione nei confronti dei superiori*» – nel quale rientrerebbe «*il fatto commesso dal ricorrente*» – è esente da particolari profili di criticità ed è coerente con la motivazione offerta nell'ordinanza.

Al contrario, ciò che davvero stupisce è l'asserzione dell'insussistenza del fatto contestato, laddove si dà atto solo poche righe prima della sua pacifica esistenza. Per sanare la contraddizione, il Giudice sostiene che «*la norma in questione, parlando di fatto, fa necessariamente riferimento al c.d. Fatto Giuridico, inteso come il fatto globalmente accertato, nell'unicum della sua componente oggettiva e nella sua componente inerente l'elemento soggettivo*».

Siffatta ricostruzione interpretativa è però smentita dallo stesso tenore letterale dell'espressione «*insussistenza del fatto contestato*», la quale rinvia all'aspetto materiale dell'accadimento, a un'azione o omissione rilevante e rilevabile sotto il profilo disciplinare e come tale oggetto di specifica contestazione ex art. 7 Stat. Lav.. Del resto, anche il concetto di "fatto giuridico" invocato nell'ordinanza è definito dalla dottrina civilistica come avvedimento produttivo di effetti giuridici, senza alcuna concessione all'indagine soggettiva.

Inoltre, una lettura sistematica della novella legislativa e rispettosa della sua *ratio* non può che smentire ogni interferenza dell'elemento psicologico nella valutazione della fattispecie di licenziamento illegittimo di cui all'art. 18, co. 4, Stat. Lav., rientrando tale valutazione in quella di cui al successivo comma 5, che prevede un regime di tutela obbligatoria "forte" per le «*altre ipotesi*» di licenziamenti non assistiti da giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Argomentare in senso contrario – come fa il Tribunale di Bologna – significa tradire, con un'interpretazione abrogante, la finalità della riforma Fornero di ricondurre le conseguenze del licenziamento disciplinare illegittimo principalmente al solo risarcimento economico, e mantenere ancora come consueta (e non residuale) conseguenza sanzionatoria la reintegrazione nel posto di lavoro. ●

* Socio, Ichino - Brugnattelli e Associati

Informazioni utili

Andrea Orlandini
Presidente AIDP Gruppo
Regionale Lombardia

Enrico Cazzulani
Past President AIDP Gruppo
Regionale Lombardia

Domenico Butera
Vicepresidente AIDP Gruppo
Regionale Lombardia

Paolo Iacchi
Vicepresidente AIDP
e Responsabile Editoria

Contatti:
Via Cornalia, 26
20124 Milano
Tel. + 39 02.67178384
Fax. + 39 02.66719181
aidplombardia@aidp.it

Autori del numero

Carlo Fossati
Ichino - Brugnattelli e Associati

Cosimo Francioso
LegaliLavoro

Marcello Giustiniani
Bonelli Erede Pappalardo
Studio Legale

Francesco Rotondi
LABLAW Studio Legale

Franco Toffoletto
Toffoletto De Luca Tamajo
Studio Legale

Newsletter

A cura di
Paola De Gori

Coordinamento redazionale
Daniela Tronconi

Per iscrizioni
newsletter.aidplombardia@aidp.it

Grafica e Impaginazione
HHD - Kreita.com