



# Lo scossone della Consulta alle piccole imprese: licenziamento, quanto mi costi



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

[INFO@DINUNZIO.IT](mailto:INFO@DINUNZIO.IT)

[WWW.DINUNZIO.IT](http://WWW.DINUNZIO.IT)

01

# La norma dichiarata parzialmente incostituzionale



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# ART. 9 D.Lgs. 23/2015 – Tutele crescenti

## Tutele crescenti nelle piccole imprese e organizzazioni di tendenza

*«Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'18, ottavo e nono comma, della Legge 300 del 1970,*

*-> non si applica l'articolo 3, comma 2,*

*-> e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti*

- *dall'articolo 3, comma 1,*
- *dall'articolo 4, comma 1*
- *e dall'articolo 6, comma 1,*

*è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità».*

SANZIONI CHE SI APPLICANO AI  
DATORI DI LAVORO SOVRA-SOGLIA



NELLE PICCOLE REALTA', SANZIONI  
DIMEZZATE NEL LORO AMMONTARE E  
COMUNQUE NON SUPERIORI A 6  
MENSILITA'





# Analisi della norma dichiarata parzialmente incostituzionale

**Le piccole imprese sono coloro che non raggiungono i limiti occupazionali  
di cui all'art. 18, c. 8 e 9 L. n. 300/1970**

## **art. 18, c. 8 e 9 L. n. 300/1970**

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.



# Analisi della norma dichiarata parzialmente incostituzionale

## Art 3, C. 2 – Insussistenza fatto materiale

*«Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo (e oggettivo, n.d.r.) o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento»*

**NO REINTEGRAZIONE NELLE PICCOLE IMPRESE,  
SALVO LE IPOTESI PIÙ GRAVI DI  
DISCRIMINAZIONE E NULLITA'**




# Analisi della norma dichiarata parzialmente incostituzionale

## Indennità risarcitoria nelle grandi imprese in caso di licenziamento illegittimo

### Art 3, c. 1, D.Lgs. n. 23/2015 – Non ricorrono gli estremi del gsm /gmo / gs

«Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo ~~pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque~~ **NON INFERIORE A SEI E NON SUPERIORE A TRENTASEI MENSILITÀ**»



Norma parzialmente modificata in quanto dichiarata incostituzionale dalla sentenza n. 194/2018 nella parte cancellata



# Analisi della norma dichiarata parzialmente incostituzionale

## Indennità risarcitoria nelle grandi imprese in caso di licenziamento illegittimo

### Art. 4, c. 1, D.Lgs. n. 23/2015 – vizi formali e procedurali

*«Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all' 2, c. 2 L. n. 604/1966 o della procedura di cui all'7 D.Lgs. n. 300/1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale ~~di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in~~ **MISURA COMUNQUE NON INFERIORE A DUE E NON SUPERIORE A DODICI MENSILITÀ**, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto».*

Norma parzialmente modificata in quanto dichiarata incostituzionale dalla sentenza n. 150/2020 nella parte cancellata



# Analisi della norma dichiarata parzialmente incostituzionale

## Indennità risarcitoria nell'ambito dell'offerta conciliativa

### Art. 6, c. 1, D.Lgs. n. 23/20215 – Offerta conciliativa

In caso di licenziamento, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi protette, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di **ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità**, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario





# Analisi della norma dichiarata parzialmente incostituzionale

Quindi, nelle piccole imprese:

- **Illegittimità del licenziamento perché non ricorre la gs /gms /gmo**

Minimo 6 : 2  
Massimo 36 :2



Minimo 3  
Massimo ~~18~~ 6

- **Vizio formale**

Minimo 2 : 2  
Massimo 12 :2



Minimo 1  
Massimo 6

- Non si applica mai la reintegrazione se non nei casi di nullità del recesso (licenziamento lavoratrice madre periodo protetto, licenziamento nell'anno del matrimonio, discriminazione per sesso, salute ecc)

- **Offerta conciliativa**

Minimo 3 : 2  
Massimo 27 :2



Minimo 1 ½  
Massimo ~~13 ½~~ 6



02

# La Corte costituzionale nella sentenza n. 118/2025



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

## Le questioni di legittimità sollevate dal giudice rimettente

Il Tribunale di Livorno ha sollevato questioni di legittimità costituzionale dell' 9, D.Lgs. n. 23/2015 **nella parte in cui prevede che**, nel caso di licenziamenti illegittimi intimati da datori di lavoro che non raggiungano i requisiti dimensionali di cui all'18, commi ottavo e nono, **l'ammontare delle indennità risarcitorie** stabilite dagli artt. 3, comma 1, 4, comma 1, e 6, comma 1, del decreto legislativo in esame **sia dimezzato e non possa comunque superare il limite massimo di sei mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.





# Le questioni di legittimità sollevate dal giudice rimettente

Contrasto con [ART. 3, c. 1 e 2 Cost.](#)

- I. in quanto determinerebbe un'**INGIUSTIFICATA DISPARITÀ DI TRATTAMENTO** tra **lavoratori dipendenti di datori di lavoro/imprese con più di quindici occupati** - che, a seconda della gravità del vizio dell'atto espulsivo, potrebbero fruire della tutela reintegratoria insieme a quella indennitaria, ovvero della sola tutela monetaria, quantificabile però fino alla rilevante misura di trentasei mensilità - **e lavoratori dipendenti di datori di lavoro/imprese "sottosoglia"** che, invece, oltre a vedersi sempre preclusa la tutela reale, sarebbero destinatari di una tutela indennitaria costretta in una forbice ridottissima, da tre a sei mensilità, tale da non consentire al giudice di distinguere la tutela in funzione del vizio, anche importante, che inficia l'atto espulsivo.

Un simile diverso trattamento, in quanto collegato all'esclusivo criterio delle dimensioni occupazionali del datore di lavoro, dipenderebbe, peraltro, da un **ELEMENTO ESTERNO AL RAPPORTO DI LAVORO**, per giunta **non più idoneo**, di per sé, a rivelare la forza economica del datore.





## Le questioni di legittimità sollevate dal giudice rimettente

- II. Nel prevedere il dimezzamento dell'indennità risarcitoria e il tetto massimo delle sei mensilità, la norma censurata finirebbe, inoltre, per **trattare in modo sostanzialmente eguale anche i dipendenti di datori di lavoro sottosoglia**, disegnando una **TUTELA STANDARDIZZATA** e tanto ridotta da risultare incapace di confrontarsi con ipotesi connotate, quanto al vizio attinente al licenziamento, anche in termini molto diversi, **senza consentire quindi una PERSONALIZZAZIONE DEL RISARCIMENTO IN RELAZIONE ALLE CIRCOSTANZE DEL CASO DI SPECIE, NÉ GARANTIRNE L'ADEGUATEZZA E CONGRUITÀ OLTRE CHE IL RUOLO DETERRENTE.**

Contrasto con l'art. [41, c. 2 Cost](#):

- in quanto l'assenza di un indennizzo adeguato a fronte di licenziamenti illegittimi recherebbe danno alla libertà e alla dignità umana anche nella piccola impresa e non solo in quella di grandi dimensioni



# Le questioni di legittimità sollevate dal giudice rimettente

Violazione dell'[art. 4, c. 1, Cost.](#),

- laddove impone di rimuovere gli ostacoli alla stabilità dell'occupazione tra i quali rileva, "in modo preponderante", la previsione di una sanzione con efficacia dissuasiva a fronte di provvedimenti espulsivi illegittimi

Violazione dell'[art. 35, c. 1 Cost.](#)

- che prescrive la tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, rendendo necessaria l'esistenza di una ragione giustificatrice alla base del recesso.

Violazione dell'[art. 117, c. 1, Cost.](#), in relazione all'art. 24 CSE

- in quanto violerebbe il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, "*ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione*" e ad una tutela indennitaria "*che abbia un'idonea forza compensativa di quanto il lavoratore ha perso a causa del licenziamento illegittimo e dissuasiva nei confronti del datore di lavoro artefice dell'atto espulsivo viziato*".



## La pronuncia della Consulta: Sent. 21/07/2025, n. 118

La questione di illegittimità costituzionale è fondata in riferimento a tutti i parametri indicati, limitatamente, tuttavia, alla previsione in base alla quale l'ammontare delle indennità risarcitorie di cui agli artt. 3, comma 1, 4, comma 1 e 6, comma 1, "**non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità**" dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.

### Le argomentazioni della Consulta

#### A. SCELTA LEGISLATIVA DELLA SOLA TUTELA INDENNITARIA: LEGITTIMA

Il legislatore ben può, nell'esercizio della sua discrezionalità, prevedere un meccanismo di tutela contro i licenziamenti illegittimi anche solo risarcitorio-monetario (sentenza n. 303 del 2011), **a condizione, tuttavia, che tale meccanismo si articoli nel rispetto del principio di ragionevolezza e muova dalla considerazione che il licenziamento illegittimo, ancorché "idoneo a estinguere il rapporto di lavoro, costituisce pur sempre un atto illecito"** (sentenza n. 194 del 2018).



## La pronuncia della Consulta

- B. Tuttavia, è pur vero che, in una vicenda che coinvolge la persona del lavoratore nel momento traumatico della sua espulsione dal lavoro, **la tutela risarcitoria deve essere configurata in modo tale da consentire al giudice di modularla alla luce di una molteplicità di fattori** (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'impresa, anzianità di servizio del prestatore di lavoro, comportamento e condizioni delle parti) al fine di soddisfare l' «**ESIGENZA DI PERSONALIZZAZIONE DEL DANNO SUBITO DAL LAVORATORE, [...] IMPOSTA DAL PRINCIPIO DI EGUAGLIANZA**» (così già sentenza n. 194 del 2018).
- C. Sempre con la pronuncia da ultimo citata (194/2018), la Corte ha affermato che «*[l]a previsione di una misura risarcitoria uniforme, indipendente dalle peculiarità e dalla diversità delle vicende dei licenziamenti intimati dal datore di lavoro, si traduce in un'indebita omologazione di situazioni che possono essere - e sono, nell'esperienza concreta – diverse*», in violazione, quindi, del principio di eguaglianza.





## Il precedente della Consulta: Sent. n. 183/2022

D. La Corte Costituzionale si era già pronunciata sull'art. 9, ravvisando già allora la sussistenza di un *vulnus* agli artt. 3, primo comma, 4, 35, primo comma, e 117, primo comma, Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 24 CSE.

- La lesione dei richiamati parametri costituzionali (che sono gli stessi oggi evocati dal Tribunale di Livorno) si è rinvenuta in ragione dell' **«esiguità dell'intervallo tra l'importo minimo e quello massimo dell'indennità»** («tra un minimo di tre e un massimo di sei mensilità», in riferimento a quanto previsto dall'9, comma 1, del D.Lgs. 23/2015), poiché essa **«vanifica l'esigenza di adeguarne l'importo alla specificità di ogni singola vicenda, nella prospettiva di un congruo ristoro e di un'efficace deterrenza»**, alla luce di **«tutti i criteri rilevanti enucleati dalle pronunce di questa Corte»**, concorrendo a configurare il licenziamento come *extrema ratio*.



## Il precedente della Consulta: Sent. n. 183/2022

- Peraltro, si è anche osservato che *«il limitato scarto tra il minimo e il massimo determinati dalla legge»* trova la sua principale (se non esclusiva) giustificazione nel numero ridotto dei dipendenti che non rispecchia più, isolatamente considerato, l'effettiva forza economica del datore di lavoro, specie *«in un quadro dominato dall'incessante evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi»*, in cui *«al contenuto numero di occupati possono fare riscontro cospicui investimenti in capitali e un consistente volume di affari»*.



## Il precedente della Consulta: Sent. n. 183/2022

- E ancora si è sottolineato che «*[i]l limite uniforme e invalicabile di sei mensilità, che si applica a datori di lavoro imprenditori e non, opera in riferimento ad attività tra loro eterogenee, accomunate dal dato del numero dei dipendenti occupati, sprovvisto di per sé di una significativa valenza*».
- In definitiva, si è concluso che un simile sistema «*non attua quell'equilibrato componimento tra i contrapposti interessi, che rappresenta la funzione primaria di un'efficace tutela indennitaria contro i licenziamenti illegittimi*».



A tale *vulnus*, **tuttavia**, la Corte Costituzionale ha ritenuto nel 2022 di non poter porre rimedio, giacché le argomentazioni addotte dal rimettente prefiguravano «**una vasta gamma di alternative**» volte a ridisegnare il regime speciale previsto per i datori di lavoro di piccole dimensioni, a partire dalla stessa individuazione dei criteri di identificazione di questi ultimi.



## Il precedente della Consulta: Sent. n. 183/2022

Si era, pertanto, segnalata la necessità che la materia, fosse «rivista in termini complessivi», ben potendo il legislatore *«tratteggiare criteri distintivi più duttili e complessi, che non si appiattiscano sul requisito del numero degli occupati e si raccordino alle differenze tra le varie realtà organizzative e ai contesti economici diversificati in cui esse operano»*.

**Tuttavia, si era, comunque, affermato che un ulteriore protrarsi dell'inerzia legislativa non sarebbe stato tollerabile e, ove la questione fosse stata nuovamente sollevata, questa Corte sarebbe stata indotta a "provvedere direttamente, nonostante le difficoltà qui descritte".**

**PASSATI DUE ANNI DALLA PRECEDENTE PRONUNCIA SENZA CHE SIA INTERVENUTA MODIFICA ALCUNA DA PARTE DEL LEGISLATORE E INTERESSANDO LA MAGGIOR PARTE DEI LAVORATORI ITALIANI, LA CONSULTA INTERVIENE AL POSTO DEL LEGISLATORE OVE SI E' ASTENUTA NEL 2022**





## La pronuncia della Consulta: Sent. 21/07/2025, n. 118

Il tempo trascorso (due anni dalla precedente pronuncia) e, soprattutto, la formulazione dell'odierna questione da parte del giudice rimettente - che non mira a un intervento altamente manipolativo, volto a ridisegnare la tutela speciale per i datori di lavoro sotto soglia in assenza di punti di riferimento univoci, ma solo a eliminare la significativa delimitazione dell'indennità risarcitoria – **«impongono a questa Corte di pronunciarsi, dichiarando il già accertato *vulnus* ai principi costituzionali».**

Tale *vulnus*, tuttavia, **non si ravvisa nella previsione del dimezzamento degli importi delle indennità**, modulabili all'interno di una forbice se questa è sufficientemente ampia (tale da consentire al Giudice di tener conto della specificità di ogni singola vicenda, nella prospettiva di un congruo ristoro e di un'efficace deterrenza, e di fare applicazione dei criteri indicati da questa Corte, fra i quali quello delle dimensioni dell'attività economica del datore di lavoro svolge un ruolo certamente rilevante, ma senz'altro non esclusivo, "nel contesto di un equilibrato componimento dei diversi interessi in gioco" (sentenza n. 150 del 2020), inerenti, da un lato, alla tutela del lavoratore contro licenziamenti ingiustificati, dall'altro, all'esigenza di non gravare di costi eccessivi i piccoli datori di lavoro.



## La pronuncia della Consulta: Sent. 21/07/2025, n. 118

Quel che confligge con i principi costituzionali, dando luogo a una tutela monetaria incompatibile con la necessaria "**personalizzazione del danno subito dal lavoratore**", è piuttosto **l'imposizione di un tetto**, stabilito in **sei mensilità** dell'ultima RUT, insuperabile anche in presenza di licenziamenti viziati dalle più gravi forme di illegittimità, che comprime eccessivamente l'ammontare dell'indennità.

Tale significativo contenimento delle conseguenze indennitarie a carico del datore di lavoro delinea un'indennità stretta in un divario così esiguo da connotarla al pari di una liquidazione legale forfetizzata e standardizzata.

Tale ristoro può essere delimitato, ma non sacrificato neppure in nome dell'esigenza di prevedibilità e di contenimento dei costi, al cospetto di un licenziamento illegittimo che l'ordinamento, anche nel peculiare contesto delle piccole realtà organizzative, qualifica comunque come illecito (sentenza n. 150 del 2020).



## **La pronuncia della Consulta: Sent. 21/07/2025, n. 118**

**DEVE, PERTANTO, DICHIARARSI L'ILLEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE DELL'9, COMMA 1, LIMITATAMENTE ALLE PAROLE "E NON PUÒ IN OGNI CASO SUPERARE IL LIMITE DI SEI MENSILITÀ".**

**Resta fermo l'auspicio che il legislatore intervenga sul profilo inciso dalla presente pronuncia, nel rispetto del principio, qui affermato, secondo cui il criterio del numero dei dipendenti non può costituire l'esclusivo indice rivelatore della forza economica del datore di lavoro e quindi della sostenibilità dei costi connessi ai licenziamenti illegittimi, dovendosi considerare anche altri fattori altrettanto significativi, quali possono essere il fatturato o il totale di bilancio, da tempo indicati come necessari elementi integrativi dalla legislazione europea e anche nazionale, richiamata in precedenza.**



# Le indennità risarcitorie all'indomani della sentenza esaminata

## ➤ Illegittimità del licenziamento perché non ricorre la gs /gms /gmo

Minimo 3  
Massimo 6

Minimo 3  
Massimo 18

## ➤ Vizio formale

Minimo 1  
Massimo 6

Minimo 1  
Massimo 6

## ➤ Non si applica mai la reintegrazione se non nei casi di nullità del recesso (licenziamento lavoratrice madre periodo protetto, licenziamento nell'anno del matrimonio, discriminazione per sesso, salute ecc)

## ➤ Offerta conciliativa

Minimo 1 ½  
Massimo 6

Minimo 1 ½  
Massimo 13 ½





## ***Referendum popolare abrogativo: 7-8 giugno 2025***

Il referendum popolare abrogativo, con la seguente denominazione: «Contratto di lavoro a tutele crescenti - Disciplina dei licenziamenti illegittimi: abrogazione», è indetto sul seguente quesito:

«**Volete voi l'abrogazione dell'art.9** (...) recante “Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della” nella sua interezza?»

**Non si è raggiunto il *quorum***



# **Le indennità risarcitorie all'indomani della sentenza esaminata: i lavoratori assunti prima del 7/3/2015**

E i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 ai quali si applica l'art. 8, L. n. 604/1966 (indennità risarcitoria tra un minimo di 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto)?

Per loro l'indennità rimane la stessa -> DISPARITA' DI TRATTAMENTO



### **ART. 3 COSTITUZIONE**

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso di razza, di lingua, di religione; di opinioni politiche , di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

### **ART. 4, c.1**

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto

### **ART. 35, c. 1**

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

### **ART. 41 c.2**

L'iniziativa economica privata è libera.

Non può svolgersi in contrasto con la utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana

### **ART. 117, c. 1**

La potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.

## **CARTA SOCIALE EUROPEA**

### **Articolo 24**

#### **Diritto ad una tutela in caso di licenziamento**

Per assicurare l'effettivo esercizio del diritto ad una tutela in caso di licenziamento, le Parti s'impegnano a riconoscere:

- a) il diritto dei lavoratori di non essere licenziati senza un valido motivo legato alle loro attitudini o alla loro condotta o basato sulle necessità di funzionamento dell'impresa, dello stabilimento o del servizio;
- b) il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione.

A tal fine, le Parti si impegnano a garantire che un lavoratore, il quale ritenga di essere stato oggetto di una misura di licenziamento senza un valido motivo, possa avere un diritto di ricorso contro questa misura davanti ad un organo imparziale.

Grazie  
per l'attenzione



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI