



in evidenza

## “INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEI TIROCINANTI IN GARANZIA GIOVANI”

## “LA RATEAZIONE DEI DEBITI CONTRIBUTIVI INPS”

il Ministero risponde !

“È possibile contemplare nell'ambito dei lavoratori fruitori di trattamento di disoccupazione, che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, anche i soggetti disoccupati che percepiscono l'indennità oraria per la frequenza di azioni di politica attiva del lavoro o comunque i soggetti beneficiari di un contratto di ricollocazione?”

l'analisi

### <IL DIRITTO DI REPECHAGE ALLA LUCE DELLE RECENTI MODIFICHE IN MATERIA DI LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO>

dalla giurisprudenza





“Licenziamento disciplinare ed immediatezza del provvedimento”



ANES





In evidenza		
	Incentivi per l'assunzione a tempo indeterminato dei tirocinanti a tempo indeterminato	Pag. 3
	La rateazione dei debiti contributivi Inps	Pag. 5
	Aumento contributo addizionale CIGS in caso di mancata rotazione dei lavoratori	Pag. 6
Il Ministero risponde		
	<p>“È possibile contemplare nell'ambito dei lavoratori fruitori di trattamento di disoccupazione, che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, anche i soggetti disoccupati che percepiscono l'indennità oraria per la frequenza di azioni di politica attiva del lavoro o comunque i soggetti beneficiari di un contratto di ricollocazione?”</p>	Pag. 10
Dalla giurisprudenza		
	Licenziamento disciplinare ed immediatezza del provvedimento	Pag. 13
L'analisi		
	Il diritto di <i>repechage</i> alla luce delle recenti modifiche al licenziamento per giustificato motivo oggettivo	Pag. 15



## in evidenza

### Tirocinanti in Garanzia Giovani: incentivi per l'assunzione a tempo indeterminato

L'INPS, mediante la circolare n° 89/2016, ha illustrato la disciplina per poter fruire dell'incentivo a fronte dell'assunzione dei giovani che abbiano svolto, o che stiano svolgendo, un tirocinio extracurricolare finanziato nell'ambito del programma Garanzia Giovani.

L'incentivo può essere riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati e spetta per l'assunzione di giovani che, all'inizio del programma Garanzia Giovani, non siano inseriti in un percorso di studi e non siano occupati.

L'incentivo è riconosciuto nei limiti delle risorse nazionali stanziare pari a € 50.000.000, e l'importo dell'incentivo è determinato dalla classe di profilazione, attribuita al giovane al momento della sua iscrizione al programma Garanzia Giovani e attestante la stima del grado di difficoltà dello stesso nella ricerca

dell'occupazione (€ 3.000 per la classe di profilazione bassa, € 6.000 per la media, € 9.000 per la alta, fino a € 12.000 per la molto alta).

L'incentivo è fruibile in 12 quote mensili di pari importo e viene riproporzionato in caso di rapporto a tempo parziale. Il medesimo importo deve essere proporzionalmente ridotto qualora la durata effettiva del rapporto di lavoro sia inferiore all'anno.

La fruizione, da parte del datore di lavoro, è subordinata:

- All'adempimento dell'obbligo contributivo;
- All'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- Al rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali qualora sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori

# in questo numero



comparativamente più  
rappresentative sul piano  
nazionale.

Si precisa come l'incentivo non spetti qualora l'assunzione violi il diritto di precedenza sia con riferimento al licenziamento di un lavoratore assunto a tempo indeterminato, sia con riguardo ai lavoratori a termine, ossia al loro eventuale diritto di esercitare l'opzione di riassunzione.

L'incentivo non spetta, altresì, qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, durante i sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari, con il datore di lavoro che assume.

Lo Studio resta a disposizione per eventuali chiarimenti.



## Rateazione dei debiti contributivi INPS

Con messaggio n. 2312 del 24 Maggio u.s., l'INPS ha fornito alcune delucidazioni in merito alle domande di rateazione dei debiti contributivi.

In particolare, l'Istituto ha segnalato che, in base al principio di unicità della domanda, "il pagamento in forma rateale deve comprendere l'intera esposizione debitoria del richiedente relativa ai debiti in fase amministrativa, per contributi e sanzioni, maturati nei confronti di tutte le Gestioni amministrate dall'INPS, che risultano denunciati dal contribuente e accertati alla data di presentazione dell'istanza medesima". Qualora, infatti, l'istanza di regolarizzazione non abbia coinvolto tutte le situazioni debitorie in capo al contribuente, la Sede destinataria di detta istanza provvederà alla reiezione di quanto presentato.

Si precisa, tuttavia, che tale situazione può essere evitata procedendo alla cd. "Definizione dell'estratto contributivo", introdotta dalla circolare INPS n. 108 del

12 Luglio 2013: tale comunicazione, infatti, prevede che il contribuente, prima della presentazione della domanda di rateazione dei debiti contributivi, dovrà acquisire – anche avvalendosi delle procedure informatiche a disposizione – una precisa conoscenza della propria situazione debitoria. Si segnala, da ultimo, che detta procedura può essere espletata sia dal contribuente stesso sia da un intermediario delegato.



## Aumento contributo addizionale CIGS in caso di mancata rotazione dei lavoratori

In data 10 Marzo u.s., il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato – di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze – il decreto n. 94956, inerente l'incremento della contribuzione addizionale applicabile, a titolo di sanzione, per il mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori, così come previsto dall'articolo 24 del D. Lgs. 148/2015.

In particolare, viene stabilito che - qualora in sede di verifica ispettiva - emerga il mancato rispetto delle modalità di rotazione concordate in sede di esame congiunto ovvero indicate nella domanda di concessione del trattamento di CIGS, il contributo addizionale<sup>1</sup> applicabile viene aumentato nella misura dell'1%. Tale incremento è dovuto per i singoli

lavoratori ai quali non è stata applicata la rotazione e limitatamente al periodo temporale per il quale è stata accertata la violazione.

La DTL competente trasmetterà gli esiti dell'accertamento alla sede territoriale INPS competente, che provvederà quindi ad applicare la sanzione comminata in sede amministrativa.

Il Decreto sarà operativo dal giorno della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

<sup>1</sup> Si riportano di seguito le percentuali del contributo addizionale stabilite dal D. Lgs. 148/2015: 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale straordinaria fruiti all'interno

di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile; b) 12 per cento oltre il limite di cui sopra e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile; c) 15 per cento oltre il limite di cui sopra in un quinquennio mobile.



## I chiarimenti dell'Inps sul *part time* agevolato dei lavoratori prossimi alla pensione

La circolare n° 90/2016 dell'Inps ha fornito importanti chiarimenti in merito alla fruizione dei benefici a favore dei dipendenti a tempo pieno ed indeterminato del settore privato che maturano il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018 e che concordano con il datore di lavoro la riduzione, in misura compresa fra il 40% ed il 60%, dell'orario del rapporto di lavoro (si ricorda alle Aziende Clienti che l'argomento è stato già trattato nel n° 7/2016 di "Lavoro & Notizie").

Il lavoratore titolare di rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato può, dunque, concordare con il datore di lavoro la riduzione dell'orario di lavoro in misura compresa tra il 40% ed il 60% per un periodo non superiore a quello intercorrente tra la data di accesso al beneficio e la data di maturazione del requisito anagrafico del lavoratore per la

maturazione del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia.

L'accesso al beneficio comporta per il lavoratore il riconoscimento della contribuzione figurativa previdenziale commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata. Tale beneficio è riconosciuto entro l'ammontare dei fondi nazionali stanziati, ossia € 60 milioni per l'anno 2016, € 120 milioni per il 2017 e infine € 60 milioni per l'anno 2018.

Per il dipendente che accede al beneficio è prevista l'erogazione di una somma pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici a carico del datore di lavoro commisurata alla prestazione lavorativa non effettuata. Relativamente alla contribuzione figurativa previdenziale, la stima del contributo IVS deve essere effettuata prendendo come riferimento, per ogni anno, la retribuzione lorda imponibile dell'anno o sua frazione non percepita in quanto riferita alla prestazione lavorativa non effettuata. Sulla retribuzione così determinata sarà applicata l'aliquota ordinaria prevista dalle norme vigenti (per



la generalità dei lavoratori è fissata al 33%).

La durata del beneficio è pari al periodo intercorrente tra la data di accesso allo stesso e la data di maturazione, da parte del lavoratore, del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia.

Ai fini dell'ammissione al beneficio, il procedimento di ammissione si articola in due fasi:

1. Acquisizione della certificazione da parte dell'Inps: in primo luogo, il lavoratore deve aver acquisito (dopo averne fatto richiesta all'Inps) la certificazione idonea a comprovare l'avvenuto raggiungimento del requisito contributivo e la maturazione, entro il 31 dicembre 2018, del requisito anagrafico per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia.

Una volta, quindi, acquisita la suddetta certificazione, il datore di lavoro ed il lavoratore che hanno concordato la riduzione dell'orario di lavoro, possono trasformare, come detto, il rapporto di lavoro da

tempo pieno a tempo parziale. Tale contratto sarà, dunque, trasmesso dal datore di lavoro alla competente DTL affinché la stessa, previo esame delle previsioni contrattuali, rilasci entro i successivi cinque giorni lavorativi un apposito provvedimento di autorizzazione.

## 2. Presentazione della domanda

Ai fini dell'ammissione al beneficio, il datore di lavoro, una volta ottenuta l'autorizzazione della DTL, può inoltrare la domanda telematica avvalendosi del modulo "PT-284" reperibile sulla sezione DiResCo dell'Inps. L'esito, positivo o negativo, attribuito all'istanza, potrà essere visualizzato nella medesima sezione DiResCo sul sito dell'Inps.

A seguito dell'ammissione al beneficio, viene contestualmente accantonato l'importo stimato di contribuzione figurativa a favore del lavoratore prossimo alla pensione (la contribuzione figurativa verrà accreditata a partire dal periodo paga



# in questo numero



successivo all'accoglimento della  
domanda di accesso al beneficio.

Come detto, la fruizione del beneficio  
cesserà al momento della maturazione  
del requisito anagrafico per il  
conseguimento del diritto al trattamento  
pensionistico di vecchiaia del lavoratore.



## il ministero risponde

### Domanda

“È possibile contemplare nell'ambito della categoria dei lavoratori fruitori di trattamento di disoccupazione, che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ai fini della loro qualificazione o riqualificazione, anche i soggetti disoccupati che percepiscono l'indennità oraria per la frequenza di azioni di politica attiva del lavoro o comunque i soggetti beneficiari di un contratto di ricollocazione?”

### Risposta

“In via preliminare, occorre muovere dal dettato dell'art. 47, comma 4, del D.Lgs. 81/2015 che ha previsto la possibilità di assumere in apprendistato professionalizzante e senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, ai quali si applicano, “in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge”. 2 Ciò premesso, per rispondere al quesito avanzato, occorre individuare la platea dei lavoratori interessati dalla norma, con particolare riguardo ai lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione. Al riguardo va osservato come il Legislatore del D.Lgs. n. 22/2015 abbia provveduto a riordinare le misure di

## in questo numero



sostegno al reddito previste in caso di disoccupazione involontaria. In particolare, per coloro che abbiano perso il lavoro indipendentemente dalla loro volontà, si prevede la possibilità di beneficiare di una indennità mensile di disoccupazione denominata Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl), che sostituisce i trattamenti di disoccupazione già previsti dall'art. 2 della L. n. 92/2012. Per i lavoratori con rapporto di collaborazione, invece, è stata disciplinata l'apposita indennità di disoccupazione già contemplata dalla L. n. 92/2012, c.d. DISCOLL. Una ulteriore misura di sostegno al reddito denominata Assegno di Disoccupazione (Asdi), è stata prevista per i lavoratori che abbiano fruito della NASpl per l'intera sua durata. Il Legislatore ha altresì introdotto uno strumento di politica attiva, il c.d. assegno individuale di ricollocazione, la cui operatività è subordinata all'adozione dei provvedimenti di competenza dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL). L'assegno in questione, viene riconosciuto, secondo quanto stabilito dall'art. 23 D.Lgs. 150/2015, a coloro che siano già

percettori dell'indennità NASpl ed il cui stato di disoccupazione dura da più di quattro mesi, ed ha una destinazione vincolata potendo essere utilizzato esclusivamente presso i Centri per l'impiego o presso gli altri soggetti privati accreditati al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di un nuovo lavoro. Rispetto a tale strumento, allo stato non ancora operativo, la normativa regionale e segnatamente quella della Regione Lazio, nell'ambito delle proprie competenze in materia di politiche attive, è intervenuta per disciplinare, in via sperimentale, il c.d. contratto di ricollocazione, che si differenzia rispetto all'assegno di ricollocazione per taluni aspetti quali, ad esempio, l'individuazione della platea dei destinatari (in relazione alla ricorrenza del requisito della percezione della NASpl). Tale strumento, in quanto finalizzato a fornire un'assistenza qualificata per l'inserimento o il reinserimento lavorativo correlata all'obbligo del beneficiario di partecipare attivamente alle iniziative proposte, non può essere quindi assimilato a misure di sostegno al reddito. In risposta al quesito avanzato, non



sembra pertanto potersi ritenere che siano annoverabili nell'ambito dei trattamenti di disoccupazione le indennità erogate a titolo di assegno o contratto di ricollocazione.

Ne consegue che le specifiche disposizioni dell'art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, correlate all'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione non trovano applicazione nei confronti di soggetti disoccupati che siano beneficiari di assegno di ricollocazione o parti del contratto di ricollocazione, qualora gli stessi non siano percettori anche di un trattamento di disoccupazione."

*Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*



## dalla giurisprudenza

### **Licenziamento disciplinare ed immediatezza del provvedimento**

La Corte di Cassazione ha ritenuto illegittimo un licenziamento per giustificato motivo soggettivo, comminato da un datore di lavoro per motivi disciplinari, in quanto avvenuto senza rispettare i principi di immediatezza e tempestività prescritti per l'esercizio del potere disciplinare.

I giudici della Suprema Corte hanno ribadito come *il requisito dell'immediatezza della contestazione sia a carico del datore di lavoro che deve dimostrare sia il momento della conclusione delle indagini che la tempistica circa l'intera successione temporale delle stesse.*

Nel caso specifico, il datore di lavoro aveva comminato il licenziamento dopo circa 2 anni dall'apertura del procedimento disciplinare e dopo circa 3 mesi dall'audizione del lavoratore.

(Cfr. Cass. Civ. Sez. Lav., S. n. 10839 del 1.06.2016)

### **Limite dei 36 mesi nei contratti a tempo determinato**

La Suprema Corte, Sezioni Unite, definendo la corretta interpretazione dell'art. 2 bis del decreto legislativo n. 368/2001, ha recentemente stabilito che *"il limite massimo di 36 mesi, calcolati come sommatoria di più contratti e nel rispetto degli intervalli previsti dalla norma, è conforme al diritto comunitario in quanto "stoppa" ogni possibile ricorso ad un abuso nella successione di rapporti a tempo determinato"*.

(Cfr. Cass. Civ. S.U., S. n. 11374 del 1.06.2016), le Sezioni Unite della Corte di Cassazione)



## **Simulazione nel contratto di assunzione: è reato di estorsione**

La Corte di legittimità penale ha affermato che *"...commette il reato di estorsione il datore di lavoro che fa sottoscrivere un contratto ad orario parziale (con una utilizzazione continua dei lavoratori con orario superiore), con minacce in caso di rifiuto, con la costrizione a firmare dimissioni in bianco ed a dichiarare il falso a fronte di una visita ispettiva"*.

Nel caso di specie, assume la Suprema Corte, *"...il potere di autodeterminazione della vittima è fortemente limitato ed il comportamento del datore di lavoro deve essere ritenuto fortemente ricattatorio e genericamente estorsivo. La sussistenza del reato nel caso concreto va rapportata al contesto globale (la vicenda si è svolta in Sicilia ove sussiste pur sempre una carenza di posti di lavoro in relazione alla offerta) e di conseguenza, la volontà dei lavoratori non era espressa in maniera assolutamente libera."*

(Cfr. Cass. Pen. S. n. 18727 del 5.05.2016)

## **Legittimo il licenziamento di chi fa strisciare il badge da un collega, anche se il fatto si verifica una sola volta**

*"Far strisciare il proprio badge da un collega per nascondere l'assenza dal luogo di lavoro è un comportamento assai grave del lavoratore, così tanto che, anche se posto in essere una sola volta, esso è idoneo a legittimare il recesso del datore di lavoro per giusta causa: la lesione del legame di fiducia è infatti sin da subito irrimediabile."*

Con detta pronuncia i Giudici hanno infatti confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa che era stato intimato a un dipendente per aver alterato il sistema di rilevamento e controllo delle presenze a lavoro e fatto in modo che fosse altro collega a timbrare il badge al suo posto.

Per la Corte si tratta di un comportamento idoneo a integrare una grave violazione del dovere di diligenza prescritto ai lavoratori.

(Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav. S. n. 10842 del 25.05.2016)

# in questo numero



## L'analisi

**IL DIRITTO DI REPECHAGE ALLA LUCE  
DELLE RECENTI MODIFICHE AL  
LICENZIAMENTO PER GMO**

L'obbligo di *repechage* è un istituto tipicamente giurisprudenziale che consiste nell'onere da parte del datore di lavoro di dimostrare in giudizio, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'impossibilità di adibire il lavoratore licenziato ad un'altra mansione compatibile con la qualifica rivestita.

L'istituto nasce dalla considerazione che il licenziamento deve sempre considerarsi quale *extrema ratio* per il datore di lavoro, dovendo quest'ultimo attribuire assoluta priorità alla conservazione del posto di lavoro, e solo quindi in assenza completa delle condizioni utili alla sua salvaguardia, giungere a qualsiasi altra soluzione drastica come il recesso.

La giurisprudenza ha infatti considerato, in varie pronunce di Cassazione, che *"non può ravvisarsi giustificato motivo oggettivo di licenziamento qualora il*

*lavoratore, pur non assegnabile all'attività già svolta, possa nondimeno svolgerne un'altra compresa nella stessa mansione o in mansioni equivalenti per la quale persista l'interesse dell'imprenditore, avuto riguardo sia all'obbligo gravante sul datore di lavoro di utilizzare a pieno le capacità lavorative del dipendente sia all'organizzazione dell'azienda come insindacabilmente predefinita dal datore di lavoro"*.

Pertanto, in prima battuta il datore di lavoro, doveva provare l'impossibilità di ricollocare il lavoratore in un'altra posizione lavorativa.

Il lavoratore poteva dimostrare che all'interno dell'organizzazione lavorativa erano presenti altri posti di lavoro liberi compatibili con il proprio inquadramento. Se il lavoratore riusciva a fornire gli elementi di cui sopra, scattava l'obbligo per il datore di lavoro di provare che il lavoratore non era invece ricollocabile in



alcuna delle posizioni indicate disponibili dal lavoratore.

Interessante è comprendere quali possono essere i risvolti dell'obbligo in capo al datore di lavoro a fronte delle rivoluzioni normative in tema di licenziamento e di conseguenze in caso di illegittimità, operate prima dalla legge 92/2012 e successivamente dal D.Lgs. 23/2015, decreto attuativo del *Jobs Act*.

Antecedentemente alla Riforma Fornero (L. 92/2012), in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo giudicato illegittimo dal giudice, l'onere di *repechage* si esprimeva, per le aziende con più di 15 dipendenti, con l'obbligo in capo al datore di lavoro di risarcire il danno e reintegrare il lavoratore, sulla base di quanto stabilito dall'art. 18, legge 300/70.

La Riforma Fornero, come noto, ha attenuato in maniera notevole la reintegrazione del lavoratore prevista dall'art. 18, stabilendo infatti, sempre con riferimento alle medie-grandi aziende, la possibilità di reintegrare solo nel caso di "manifesta insussistenza" del motivo oggettivo del licenziamento, mentre negli

altri casi di illegittimità il nuovo impianto normativo ha previsto solo il risarcimento.

L'ultima riforma in tema di licenziamenti, ossia il D.Lgs. 23/2015, prevede infine che in assenza di giustificato motivo oggettivo il giudice condanni il datore di lavoro al solo pagamento di un'indennità 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 quattro e non superiore a ventiquattro*".

Pertanto si può notare come negli ultimi anni il legislatore abbia indirizzato le possibili conseguenze del licenziamento illegittimo più verso il ristoro economico in luogo della conservazione del posto di lavoro.

Non possiamo però esulare da un'analisi anche di carattere sistematica della normativa, e considerare anche il nuovo art. 2103 c.c. in tema di mansioni, così come riscritto dal D.lgs 23/2015, che ora recita: "*il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e*



# in questo numero



*categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale...".*

Il datore di lavoro, con il nuovo impianto normativo, ha pertanto acquisito una maggiore flessibilità, la quale, a parere di parte della dottrina, potrebbe riflettersi anche sulla disciplina dei licenziamenti: viene difatti sostenuto il *principio* che se davvero il datore di lavoro può modificare anche in senso peggiorativo i compiti e le mansioni attribuite al dipendente, non è neanche da escludersi la possibilità che la disciplina del *repechage* possa a questo punto subire un ampliamento nel suo *raggio d'azione*, potendo attualmente, il datore di lavoro, esercitare lo *ius variandi* contemplando anche differenti mansioni, purché inserite nell'ambito dello stesso livello contrattuale.

Tuttavia questa ipotesi sembra applicabile ai soli licenziamenti dei lavoratori assunti precedentemente al 7

marzo 2015, quindi non soggetti alla disciplina delle tutele crescenti, che come visto è principalmente improntata nel privilegiare il solo ristoro economico. Saranno i futuri orientamenti giurisprudenziali in materia a permetterci di chiarire quale sia la portata del *repechage* alla luce delle ultime novità normative, che ad oggi, come detto, si traduce, purtroppo, solo in mere opinioni dottrinali, le quali non possono garantire certezze su un delicato tema come quello del "ripescaggio" in caso di licenziamento.