

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)*  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

Bollettino ADAPT 20 luglio 2020, n. 29

Il giudice, “nella determinazione dell’indennità, terrà conto innanzitutto dell’anzianità di servizio, che rappresenta la base di partenza della valutazione. In chiave correttiva, con apprezzamento congruamente motivato, **il giudice potrà ponderare anche altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell’indennità aderente alle particolarità del caso concreto**”. Con questa affermazione si chiude la sentenza 16 luglio 2020, n. 150 con la quale **la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo il meccanismo sanzionatorio previsto dall’art. 4 del d.lgs. n. 23 del 2015** in quanto “fissa un criterio rigido e automatico, legato al solo elemento dell’anzianità di servizio”. È al contributo di Giovanna Caroselli che è stato affidato un commento tecnico e descrittivo della vicenda; un commento importante per capire i presupposti (teorici e fattuali) che hanno condotto la Corte ad assumere questa decisione.

Ciò che invece vogliamo mettere al centro della riflessione con questo breve contributo è il “dopo”: **smantellato il sistema sanzionatorio che permetteva di predeterminare il firing cost, cosa resta in termini di certezza del diritto?** La preoccupazione che una eccessiva discrezionalità nella determinazione dell’indennizzo sia tornata per intero nelle mani dell’organo giudicante è diffusa. Sebbene il giudice delle leggi abbia chiarito che “in un prudente bilanciamento tra gli interessi costituzionalmente rilevanti, l’esigenza di uniformità di trattamento e di prevedibilità dei costi di un atto, che l’ordinamento qualifica pur sempre come illecito, non può sacrificare in maniera sproporzionata l’apprezzamento delle particolarità del caso concreto, peraltro accompagnato da vincoli e garanzie dirette ad assicurarne la trasparenza e il fondamento razionale”, resta da capire quali possano essere i “**criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell’indennità aderente alle particolarità del caso concreto**”. Questo passaggio della sentenza lascia sullo sfondo un problema di non poca rilevanza. Nella determinazione dei criteri, non ci si può affidare a mere presunzioni: i criteri del sistema sono quelli dell’art. 8 della legge n. 604 del 1966 e dell’art. 18 St. Lav. oppure possono essere incarnati anche dall’incidenza occupazionale per qualifica/professionalità posseduta dal lavoratore, dall’età

anagrafica di un lavoratore rispetto a un territorio che però non è definito? Potrebbero essere i 100 km previsti dalla normativa del reddito di cittadinanza o le tabelle Istat in materia di disoccupazione? Questo è un aspetto che manca e non è eccessivo immaginare che **i prossimi giudizi in materia di licenziamento saranno caratterizzati da una dose notevole di allegazioni** - tra le più variegate - volte a provare la condizione delle parti.

In questo clima di incertezza, non manca l'opinione di chi ritiene che il meccanismo introdotto dalla legge n. 183 del 2014 in qualche modo debba essere recuperato, lasciando **un ruolo rilevante al criterio dell'anzianità** di servizio ed incrementare l'indennizzo con l'utilizzo degli altri criteri derivanti dal sistema (tra i tanti, cfr. art. 8 della legge n. 604 del 1966).

Sebbene la soluzione adottata dalla Corte, in termini teorici, sia chiara, sul piano applicativo si naviga ancora a vista. Pertanto, **un intervento della Corte di Cassazione** sul punto, in ragione della sua funzione nomofilattica, **contribuirà senza ombra di dubbio a sistematizzare sul piano interpretativo e applicativo la normativa** il cui tratto caratterizzante è sostanzialmente venuto meno. Tuttavia, nelle more di questo intervento, si avverte la necessità di proporre qualche spunto per iniziare a fronteggiare il "vuoto" lasciato dalle due pronunce (n. 194 del 2018; n. 150 del 2020), onde evitare che riaffiorino interpretazioni in parte "conservative", volte a reintrodurre meccanismi moltiplicatori, con l'aggiunta di adattamenti "piegati" ad una eccessiva personalizzazione, con il concreto rischio di trovarci di fronte ad un'eterogeneità dei fini, incarnata da una possibile (e vasta) disomogeneità di soluzioni rispetto a casistiche similari.

Non meno sereno sarà il lavoro del Giudice del Lavoro in quanto si troverà a prendere decisioni difficili in ragione di una libertà delle parti di proporre le più svariate prospettive interpretative per tentare di ampliare o, viceversa, calmierare l'indennizzo. **Il rischio, quindi, è che il sistema tornerà a soffrire di incertezza.**

Una possibile strada, quindi, per tentare di stabilizzare il meccanismo delle quantificazioni potrebbe essere quella di **riprendere operazioni giurisprudenziali meritorie del passato**, ideate per razionalizzare il risarcimento del danno biologico o comunque dei danni non patrimoniali: le **tabelle milanesi**. Le tabelle di Milano sono state assunte dal diritto vivente quale criterio di riferimento per

la determinazione degli indennizzi in materia di danno biologico. L'orientamento consolidato della Corte di Cassazione ha sovente osservato che in materia di liquidazione del danno biologico, quando sono carenti i criteri stabiliti dalla legge, l'adozione della regola equitativa ex art. 1226 cod. civ. deve necessariamente garantire non solamente una valutazione adeguata delle circostanze del caso concreto, quanto anche l'uniformità di giudizio dinanzi a casi giudicabili in modo analogo; non è infatti tollerabile e non rispondente al principio di equità che **danni identici possano essere oggetto di una diversa liquidazione solo perché esaminati da differenti uffici giudiziari**. Proprio per questo motivo, secondo la Corte, il riferimento al criterio di liquidazione che è stato predisposto dal Tribunale di Milano, già diffuso su scala nazionale, poteva contribuire a garantire questa uniformità di trattamento. **Immaginando di adattare un'operazione di questo tipo all'attuale contesto normativo** a presidio del sistema sanzionatorio per licenziamento illegittimo, si potrebbe riuscire a contenere l'individuazione e l'utilizzo dei vari indicatori che potrebbero concorrere alla determinazione dell'indennizzo.

**Un'altra strada potrebbe, invece, essere quella di attingere alla contrattazione collettiva**, nell'ottica di stabilizzare per via negoziale i criteri da prendere a riferimento per la determinazione dell'indennizzo. Precisamente, la scelta potrebbe ricadere sulla stipula di un **accordo interconfederale**, di natura trasversale e "di sistema", onde evitare che si creino delle disparità di trattamento tra settori produttivi.

Non sarebbe la prima volta che il diritto delle relazioni industriali si trovi ad incidere sui meccanismi sanzionatori del licenziamento. Peraltro, è il legislatore stesso ad aver conferito, in precedenza, all'autonomia collettiva questo potere. Infatti, **l'art. 30, comma 3 della legge n. 183 del 2010** prevede che *"nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi"*. Ma già in precedenza, all'art. 12 della legge n. 604 del 1966 il legislatore aveva disposto che *"sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro"*.

Infine, da non escludere è il contributo che possono dare le **commissioni di certificazione**, che tanto in fase di consulenza che di certificazione, possono assistere le parti nella individuazione e

sistematizzazione dei criteri all'interno del contratto individuale di lavoro per la determinazione degli indennizzi in caso di licenziamento illegittimo. Ancora una volta, lo spunto proviene dall'art. 30, comma 3, sopra citato, in quanto il legislatore ha previsto che anche le clausole del contratto individuale di lavoro possano tipizzare la giusta causa o le ipotesi di giustificato motivo purché nella stipulazione di questo vi sia *"l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni"*. In questa sede, al lavoratore sarebbe comunque garantita la dovuta assistenza necessaria a riequilibrare il potere negoziale delle parti.

Le soluzioni qui proposte devono sempre essere valutate alla luce dello sguardo critico della giurisprudenza, che non tarderà a pronunciarsi e che potrebbe rigettare l'autonomo tentativo del sistema di ricomporsi all'interno di un quadro normativo mutato, per conservare il potere di determinazione del costo del licenziamento unicamente in capo ad essa.

### **Giovanni Pigliararmi**

Assegnista di ricerca presso il centro studi DEAL (Diritto Economia Ambiente Lavoro)  
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 @Gio\_Pigliararmi