

LA MISURA DELL'INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO STABILITA DAL GIUDICE

GIOVANNI MAGLIARO

Come è noto l'originario articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (legge n.300 del 1970) prevedeva come conseguenza in caso di licenziamento illegittimo la tutela reale del lavoratore con reintegra nel posto di lavoro e pagamento delle retribuzioni intercorse dal licenziamento alla data di effettiva riammissione al lavoro oltre a interessi e spese legali. Questa norma fondamentale è rimasta in vigore fino al 2012 quando con la famigerata legge Fornero l'importante caposaldo a difesa dei lavoratori è stato smantellato. Attualmente la reintegra è prevista solo per alcuni casi più gravi mentre per gli altri casi si è introdotta la tutela obbligatoria che è un eufemismo per dire che anziché la riammissione nel posto di lavoro al dipendente viene erogata solo una indennità di licenziamento che varia in base a determinati parametri. In sostanza il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità. Tale indennità, omnicomprensiva, va da un importo minimo di dodici ad uno massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, calcolato tenendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti, delle dimensioni dell'attività economica e del comportamento e delle condizioni delle parti. La Cassazione ha interpretato questa norma confermando la decisione di un giudice di merito che ha condannato il datore di lavoro a pagare una indennità di venti mesi al dipendente separato e con un figlio a carico anche se di anzianità inferiore ad altri colleghi che hanno percepito una indennità minore. La condizione personale del singolo lavoratore può infatti incidere sulla valutazione che il giudice deve fare per stabilire la misura dell'indennità.



n. 111
4 maggio 2020

Con la sentenza n. 7701 del 6 aprile 2020 la Cassazione si è pronunciata su un interessante caso in materia di elementi che vanno presi in considerazione dal giudice per stabilire la misura della indennità in caso di licenziamento illegittimo che non abbia i requisiti per ottenere una tutela reale. La Corte ha affermato che è corretta la decisione del giudice di merito che ha preso in considerazione in misura determinante la condizione personale del singolo lavoratore.

Un lavoratore, dipendente della Società Securpol con sede a Frosinone, aveva adito il Tribunale di quella città per contestare il licenziamento intimatogli dalla sua datrice di lavoro. Il Tribunale accoglieva parzialmente la domanda del lavoratore che sosteneva l'illegittimità del licenziamento e chiedeva di essere reintegrato nel posto di lavoro. Dichiarava infatti risolto il rapporto di lavoro e condannava la Società al pagamento di una indennità pari a venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre accessori con compensazione delle spese processuali.

La Corte d'Appello di Roma, a cui si era rivolta la Società datrice di lavoro, rigettava il reclamo confermando la decisione di primo grado.

Osservava che il Tribunale nel liquidare l'indennità aveva tenuto conto dell'anzianità di servizio del lavoratore (dieci anni), delle dimensioni dell'azienda oltre che delle condizioni personali delle parti, in particolare la condizione del lavoratore di separato con un figlio a carico.

Non si poteva quindi ritenere fondato il rilievo della Società relativo all'ammontare della indennità liquidata ad altri dipendenti con la stessa o maggiore anzianità di servizio. Le valutazioni del giudice di prima istanza avevano riguardato più aspetti fra loro non assimilabili. Nel caso del lavoratore aveva inciso nella valutazione la sua condizione personale di separato con figlio a carico. Quindi si doveva concludere che il giudice avesse correttamente usato il potere discrezionale riservatogli dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori come modificato dalla legge Fornero.

La Corte di Cassazione, a cui si era rivolta la Società lamentando che la Corte d'Appello non avesse considerato la posizione del lavoratore rispetto a quella di altri colleghi con maggiore anzianità di servizio e con carichi familiari anche maggiori del lavoratore interessato, ha confermato la decisione della Corte d'Appello di Roma ritenendo ineccepibile il percorso logico da questa seguito.