

07 / 2025

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato

TOPPA COSTITUZIONALE

*Per supplire all'inerzia del legislatore la Consulta
riscrive le regole sulla rappresentanza in azienda*

La Cassazione
sulla prescrizione dei crediti
dei soci-lavoratori

Il Tribunale
di Bari
sullo staff leasing

Il Tribunale della Spezia
sulla tutela economica
per il licenziamento
nelle piccole imprese

07 Ottobre 2025

04

**Anche i per i soci lavoratori
la prescrizione dei crediti di lavoro,
dopo l'entrata in vigore della c.d. legge
Fornero, decorre dalla cessazione
del rapporto di lavoro: la Corte di
Cassazione chiarisce l'equivoco.**

di *Elisa Favè*

08

**La Corte Costituzionale detta le regole
per la rappresentanza in azienda,
tornando al passato**

di *Giovanni Orlandini*

12

**L' elogio dello staff leasing del Tribunale
di Bari: una sentenza discutibile in attesa
dell'intervento della Corte di giustizia**

di *Giulia Frosecchi*

15

**Una prima interessante decisione
di merito dopo la sentenza 118
della Consulta sul licenziamento
nelle aziende sotto i 15 dipendenti**

di *Andrea Ranfagni*

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato di Redazione

Andrea Danilo Conte (PRESIDENTE)
Francesca Bassetti
Giovanni Calvellini
Giulio Cappelli
Giulia Frosecchi
Mariagrazia Lombardi
Ivan Petrone
Andrea Ranfagni
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro

Piazza dei Rossi, 1
50125 - Firenze

web: dirittilavoro.it

email: dirittilavoro@gmail.com

Questo periodico è iscritto al
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

Crediti fotografici

Per le immagini senza crediti
l'editore ha ricercato con ogni
mezzo i titolari dei diritti fotografici
senza riuscire a reperirli.
È ovviamente a completa
disposizione per l'assolvimento di
quanto occorre nei loro confronti.

Anche i per i soci lavoratori la prescrizione dei crediti di lavoro, dopo l'entrata in vigore della c.d. legge Fornero, decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro: la Corte di Cassazione chiarisce l'equivoco.

di
Elisa
Favè

Con la sentenza n. 26958 del 7.10.2025 la Corte di Cassazione ha chiarito finalmente che si applica anche ai soci lavoratori dipendenti di cooperativa il principio, sancito per la generalità dei lavoratori da Cass. n. 26246/2022, secondo cui, dopo il 12.07.2012 (data di entrata in vigore della L. n. 92/12) la prescrizione dei crediti di lavoro decorre dalla cessazione del rapporto.

La pronuncia della Corte era attesa, perché si inserisce in un indirizzo opposto, del tutto maggioritario, che negli ultimi anni si era assestato in giurisprudenza di merito.

Per comprendere il percorso che ha comportato un doppio regime della prescrizione dei crediti retributivi, uno, peggiore, riservato ai soli dipendenti che fossero anche soci della cooperativa loro datrice di lavoro e, l'altro,

più vantaggioso, a tutti gli altri lavoratori dipendenti (ovviamente limitando l'analisi al solo settore privato), è però necessario fare un passo indietro.

Come è noto, con l'entrata in vigore della L. n. 92/12 che ha riscritto l'art. 18 L. n. 300/70, prima, e quella del d.lgs n. 23/15, poi, i lavoratori hanno perso certezza circa il rimedio contro il licenziamento illegittimo nelle imprese "sopra soglia". Quale effetto (probabilmente non previsto dal legislatore delle riforme), però, hanno guadagnato la non prescrittibilità dei crediti di lavoro (che non fossero già prescritti alla data del 12.07.2012) in costanza di rapporto di lavoro: l'assenza di garanzia della tutela reale in ipotesi d'illegittimità del recesso datoriale, infatti, comporta quella situazione di *metus* che, secondo Corte Cost. n. 63/1966, giustifica la decorrenza della prescrizione solo dalla cessazione del rapporto.

Tale principio di diritto, affermato da Cass. n. 26246/22 cit., è stato recepito immediatamente dalla giurisprudenza di merito che l'ha così applicata a quasi tutte le fattispecie di lavoro subordinato.

A quasi tutte, perché da tale garanzia sono stati generalmente esclusi, sino ad oggi, i soci lavoratori dipendenti di cooperativa ovvero coloro che, secondo la riforma della l. n. 142/01, oltre al rapporto associativo, stabiliscono con la Cooperativa *“un'ulteriore rapporto di lavoro”*, in questo caso in forma subordinata. Si tratta di lavoratrici e lavoratori particolarmente vulnerabili: se è vero, infatti, che il fenomeno cooperativo autentico non può che essere salutato come uno strumento di democratizzazione del mercato del lavoro, non ci si può nascondere che esso celi anche situazioni di sfruttamento, in parte legittimate dalle deroghe alla disciplina giuslavoristica ordinaria consentite dalla stessa L. n. 142/01.

Una delle deroghe più importanti è certamente quella stabilita dall'art. 5, co. 2, L. n. 142/01, secondo cui il socio lavoratore che venga escluso dalla compagine sociale vede risolto automaticamente anche il rapporto di lavoro. Si tratta di un'ipotesi di cessazione del contratto di lavoro dipendente in mancanza dei noti requisiti di legittimità di matrice giuslavoristica, requisiti di legittimità che, però, debbono caratterizzare, secondo le previsioni statutarie della Cooperativa e nei limiti di quanto previsto dalla disciplina di settore, la delibera di esclusione, la cui impugnazione giudiziale, entro il brevissimo termine di 60 giorni ex art. 2533 co. 3, cc, consente, se percorsa con esito positivo, di ricostituire *ex tunc* sia il rapporto associativo che quello di lavoro, garantendo così una tutela restitutoria piena ad entrambi i rapporti.

Ciò vale se la Cooperativa si limiti, appunto, ad escludere il socio.

Se la Cooperativa si limita a licenziare, invece, le tutele attingibili saranno quelle giuslavoristiche ordinarie: conclusione che pare scontata e che, però, come si vedrà, è stata a lungo *“dimenticata”*.

Ma cosa succede se il socio lavoratore è destinatario, invece, di due atti distinti, la delibera di esclusione e il licenziamento? E soprattutto, cosa accade se si limita ad impugnare il licenziamento? Quali sono i rimedi esperibili contro il licenziamento illegittimo di un lavoratore che, avendo perso definitivamente la qualità di socio, non può più recuperare neppure quella di lavoratore? Interrogate su questi quesiti, le Sezioni Unite della Cassazione, con sentenza del 27.11.2017, n. 27436, hanno, da un lato,

confermato l'interesse ad agire del lavoratore che impugni anche solo il licenziamento e, dall'altro, esclusa, in tal caso, la tutela restitutoria piena, potendo il Giudice approntare solo quella risarcitoria. Soluzione del tutto coerente, precisano le SSUU, con l'art. 2 L. 142/01 che esclude l'applicazione dell'art 18 SL tutte le volte che insieme con il rapporto di lavoro venga a cessare anche quello associativo. Infatti *“è la - sola - tutela restitutoria ad essere preclusa qualora, insieme col rapporto di lavoro, venga a cessare anche quello associativo: il proprium dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori del quale è esclusa l'applicazione, almeno all'epoca in cui la norma è stata confezionata, consisteva giustappunto nella tutela reale”*: il caso concreto nell'ambito del quale le SSUU sono state chiamate a pronunciarsi, infatti, riguardava una fattispecie del tutto esaurita prima dell'entrata in vigore della L. n. 92/12.

Del resto Cass. n. 11548/2015, citata dalle stesse Sezioni Unite nella propria pronuncia, accertata l'illegittimità del licenziamento impugnato, aveva riconosciuto al socio lavoratore la tutela ex art 18 *“una volta rimosso il provvedimento di esclusione”* che, evidentemente, in quel caso, era stato anch'esso tempestivamente impugnato e invalidato.

Le Sezioni Unite hanno affermato, quindi, che al socio lavoratore può essere applicato il rimedio restitutorio pieno (in caso di sola esclusione) o reintegratorio ex art. 18 (in caso di esclusione e licenziamento e, ovviamente, in presenza del requisito dimensionale), solo se sia stata impugnata giudizialmente con successo (anche) la delibera di esclusione.

Ci si è ulteriormente chiesti, quindi, se l'onere aggiuntivo previsto per il solo socio lavoratore d'invalidare l'esclusione, non minasse la garanzia della stabilità reale in relazione al suo rapporto di lavoro, provocando così quella situazione di *metus* che giustifica la decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro solo dalla cessazione del rapporto.

A tale quesito ha risposto Cass. n. 17989 del 10.04.2018 che, richiamati i principi affermati dalle SSUU, ha così concluso: *“in caso di licenziamento intimato al socio lavoratore di cooperativa, l'onere del predetto di proporre opposizione alla contestuale delibera di esclusione, ai fini della tutela restitutoria, non esclude che il rapporto di lavoro sia assistito dalla garanzia di stabilità e quindi non preclude il decorso della prescrizione in costanza di rapporto”*.

Ebbene, con un salto logico e lessicale non da poco, la massima sopra ricordata è stata così interpretata: poiché *“il*

rapporto di lavoro del socio lavoratore è assistito dalla garanzia di stabilità” (Corte App. Milano n. 1350/2019), ergo è da escludersi ogni situazione di *metus* e, quindi, i suoi crediti lavorativi si prescrivono in costanza di rapporto. Di qui, il filone giurisprudenziale, assolutamente maggioritario, di cui si è detto. Così, tra le tante, in questo senso, si vedano anche Corte App. Venezia, n. 296/2024, Corte App. Torino, n. 378/2024, Corte App. Milano n. 293/2025: tutte sentenze che, pur riguardando fattispecie non esaurite alla data di entrata in vigore della legge n. 92/12, escludono l'applicabilità al socio lavoratore dei principi sanciti da Cass. n. 26246/22 per la generalità dei lavoratori, sull'errato presupposto di una tutela restitutoria che gli sarebbe sempre e comunque garantita.

In direzione ostinata e contraria troviamo alcuni precedenti, tra i quali Trib. Verona, est. Angeletti, sent. n. 710/23 che, condivisibilmente, osserva “a ben vedere, la possibilità di ottenere una tutela ripristinatoria piena discende da una combinazione di circostanze sottratte alla volontà del lavoratore e rientranti invece nella sfera negoziale del datore di lavoro, cui è dato di decidere se recidere uno o entrambi i rapporti, di lavoro e associativi (...) nel caso di risoluzione solo del rapporto di lavoro, al lavoratore resterebbe la ordinaria tutela di cui alla

legge 604/1966 o all'art. 18 versione Fornero o al d.lvo 23/2015 (Cass. 35678/2022). Viene quindi a porsi la medesima situazione descritta dalla Suprema Corte nell'esposizione del principio di diritto di cui si è testé detto, ossia l'indeterminazione delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata”. Nello stesso senso App. Brescia n. 253/24 che rileva anche come il precedente richiamato dalle Cooperative, Cass. n. 17989, riguardi in verità “fattispecie di fatto anteriori alle modifiche dell'art.18 introdotte dalla l.92 del 2012”.

Argomenti richiamati anche dalla sentenza in commento che, richiamata SSUU n. 27436/17, ha affermato il seguente principio di diritto: “Secondo la disciplina del rapporto di lavoro del socio lavoratore di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato delineato dalla legge n. 142 del 2001, l'astratta possibilità di intimazione di un mero licenziamento da parte della cooperativa che porta all'estinzione del rapporto di lavoro, rende la tutela dei lavoratori in relazione alla vicenda estintiva del rapporto di lavoro incerta e non predeterminabile a priori, secondo un regime di stabilità, potendo essere applicata al (solo) licenziamento del socio, in ragione del requisito dimensionale, la tutela obbligatoria prevista dalla legge 604/1966 o quella variamente delineata dall'art. 18 della legge 300/70 nella versione novellata dalla legge 92/2012 (sostituita

FLASH

La prova dell'equivalenza nel caso di CCNL diverso da quello indicato nel bando di gara dev'essere rigorosa

Con la sentenza n. 1584 del 3 ottobre 2025, il TAR Toscana ha affermato che la prova dell'equivalenza di un CCNL diverso rispetto a quello indicato nel bando di appalto pubblico come CCNL da applicare dev'essere “rigorosa”, non essendo sufficiente il fatto che il diverso CCNL sia stato sottoscritto da OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale o l'impegno dell'azienda ad armonizzare il trattamento economico.

La decisione verte sull'interpretazione dell'art. 11, d.lgs. n. 36/2023 e scaturisce dal ricorso promosso da un'azienda che era stata esclusa da una gara d'appalto relativa all'affidamento del servizio di gestione di un asilo nido comunale, in quanto proponeva di applicare il CCNL Aninsei, anziché il CCNL Cooperative Sociali indicato nel bando.

Il TAR Toscana, richiamando la Delibera ANAC n. 392 del 30 luglio 2024, ha rigettato il ricorso dell'azienda, affermando che non si può prescindere da una valutazione rigorosa di “equivalenza”, che passa per verificare se, sia un punto di vista economico, che normativo, le tutele siano le stesse.

Per quanto riguarda l'aspetto retributivo, in particolare, l'equivalenza dev'essere dimostrata sulla base di parametri oggettivi, quali: retribuzione tabellare, indennità di contingenza, EDR, mensilità aggiuntive (13° e 14°), scatti di anzianità e ulteriori indennità.

Se queste voci sono previste nel CCNL indicato nel bando e non si rinvencono nel diverso CCNL proposto dal partecipante alla gara, allora l'equivalenza non sussiste. Ugualmente, se gli importi sono inferiori.

Non si può, quindi, prescindere dalle concrete condizioni di lavoro che risultano dall'applicazione del diverso CCNL.

La decisione conferma così la rigidità con la quale dev'essere effettuato il giudizio di “equivalenza” tra CCNL, senza che questo implichi l'applicazione di un CCNL “unico”, ma, allo stesso tempo, fornisca garanzie ai lavoratori “adeguate”, evitando fenomeni di dumping contrattuale. Il tutto, nel giusto equilibrio tra libertà d'impresa di cui all'art. 41, Costituzione e diritto ad una retribuzione “sufficiente” di cui all'art. 36, Costituzione.

per i nuovi assunti dal Dlgs n. 23/2015) che non garantisce sempre la stabilità del rapporto con conseguente applicazione della decorrenza della prescrizione dalla fine del rapporto, per la presenza dei presupposti di fatto relativi all'esistenza di metus del lavoratore".

Equivoco finalmente chiarito? Parrebbe di sì, fatto salvo per un particolare: la Corte sembra ritenere che in ipotesi di licenziamento e delibera di esclusione, il rimedio restitutorio pieno sia quello derivante dall'invalidazione della delibera, come se non fosse necessario, invece, una volta eliminato l'ostacolo alla reintegra costituito dall'esclusione, impugnare anche il licenziamento per accedere alla tutela giuslavoristica applicabile al caso di specie (come invece stabilito da Cass. n. 11248/15 cit. e come, a parere di chi scrive, deriva anche dalla natura duale dei rapporti su cui le Sezioni Unite hanno molto insistito). Poiché moltissimi regolamenti della Cooperative prevedono che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro venga meno anche quello associativo (introducendo quindi una relazione biunivoca tra i due rapporti, non prevista dalla L. n. 142/01), si potrebbe ritenere che, in tali casi, essendo i due atti sempre contestuali, il socio sia sempre assistito dalla tutela reale su entrambi i rapporti a prescindere dalle dimensioni della cooperativa e di ciò, avendo ricevuto il regolamento, il lavoratore sia perfettamente consapevole, con conseguente assenza di *metus*. Con l'effetto che la prescrittibilità dei crediti di lavoro in corso di rapporto rientrerebbe dalla finestra per via negoziale, tramite, appunto, la disposizione regolamentare. La sentenza in commento non si pronuncia espressamente su questa tesi e tuttavia, nel ribadire come la L. n. 142/01 stabilisca una relazione di dipendenza univoca tra rapporto di lavoro e associativo, nel senso che è il venir meno del secondo che provoca automaticamente la risoluzione anche del primo "ma non viceversa", aggiunge "né questo principio può essere introdotto per via regolamentare senza che ciò configuri un vizio di legittimità per alterazione del regime legale delle tutele". Offrendo così anche uno spunto ai difensori dei soci di cooperativa per contestare la legittimità di siffatte clausole regolamentari, tanto frequenti, anche quale mezzo per contrastare le eccezioni di prescrizione in costanza di rapporto che potrebbero ancora essere sollevate nei giudizi aventi ad oggetto il pagamento di differenze retributive.

Insomma, giustizia sembrerebbe essere stata fatta. E tuttavia, come ben sappiamo, il momento in cui i diritti vengono restituiti per via giurisprudenziale è proprio

quello in cui sono più in pericolo. Pochi mesi fa, un emendamento di FdI al DDL n. 1561 di conversione in legge del d.l. n. 92/25 (il c.d. decreto salva Ilva) intendeva cancellare, con l'art. 9 bis, i principi sanciti da Cass. 26246/22 per la generalità dei lavoratori e, quindi, imporre la decorrenza della prescrizione dei crediti lavorativi, in tutte le imprese "sopra soglia", in costanza di rapporto di lavoro. Addirittura, l'emendamento voleva introdurre a carico del lavoratore un termine decadenziale di 180 decorrente dal primo atto interruttivo della prescrizione, per intraprendere il giudizio: in pratica, a rapporto in corso, il lavoratore dovrebbe trovare il coraggio prima di chiedere per iscritto il pagamento del dovuto e poi, entro i successivi 180 giorni, di agire in giudizio contro il proprio datore di lavoro: il tutto senza più la garanzia della tutela reale. Grazie all'attenzione riportata su tale "tentato furto di diritti", l'emendamento è stato ritirato, con la promessa, però, di riproporne i contenuti in una sede "più opportuna". Stiamo all'erta. **D&L**

La Corte Costituzionale detta le regole per la rappresentanza in azienda, tornando al passato

di
Giovanni
Orlandini

Soddisfa solo a metà l'attesissima sentenza (n. 156 depositata il 30 novembre) con la quale la Corte costituzionale ha deciso la questione di costituzionalità relativa all'art. 19 dello Statuto dei lavoratori sollevata dal Tribunale di Modena. Se infatti è convincente e condivisibile l'argomentazione che ha portato alla declaratoria di incostituzionalità della norma, assai meno lo è la pars construens della sentenza, nella quale la Consulta introduce un criterio selettivo dei sindacati titolari del diritto alla rappresentanza aziendale che (oltre ad essere in sé opinabile) rischia di creare problemi applicativi di ardua soluzione. A discolpa dei Giudici delle leggi c'è la perdurante inerzia del legislatore, che non ha recepito l'accurato invito della stessa Corte (contenuto nella sentenza n. 231 del 2013) a dotare il sistema sindacale italiano di una legge in materia di rappresentanza. Ma andiamo per ordine.

La questione di costituzionalità è stata sollevata nell'ambito di un giudizio conseguente ad un ricorso ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori presentato dal sindacato autonomo ORSA- Settore autoferro. Il sindacato contestava la condotta del proprio datore (la società SETA spa), che gli aveva negato la costituzione di una RSA nonostante vantasse un numero di iscritti superiore al

20% dei lavoratori sindacalizzati in azienda. Fatto è che il diniego datoriale trovava il proprio fondamento nel criterio selettivo previsto dall'art. 19 dello Statuto che, nella versione modificata dal referendum del 1995, come reinterpretata dalla Consulta nella sentenza 231/13, attribuisce il diritto a costituire RSA ai sindacati firmatari del contratto collettivo applicato in azienda o che, pur non avendolo firmato, abbiano partecipato alle trattative; ed il sindacato autonomo risultava privo di entrambi i requisiti. Da ciò la richiesta di sollevare questione di costituzionalità della norma, accolta dal giudice modenese.

Proprio al precedente del 2013 la Corte si raccorda nell'accogliere la richiesta del giudice rimettente, giacché nella sentenza 231/13 il vizio di incostituzionalità dell'art. 19 (nella sua versione originaria) veniva colto nell'inammissibilità di un criterio (quello della firma del contratto applicato in azienda) che, non essendo ancorato su un dato oggettivo, connesso con l'effettivo rapporto del sindacato con i lavoratori, ma sull'accreditamento da parte del datore, finiva per penalizzare i sindacati più rivendicativi legittimando condotte strumentali dello stesso datore. Se questa è la ratio che ha reso nel 2013 incostituzionale il criterio formale della firma del contratto, gioco forza per la Corte concludere per l'incostituzionalità anche del criterio della partecipazione alle trattative, visto che anche

questo secondo criterio può comportare l'attribuzione al datore del potere di negare il diritto a costituire RSA a sindacati che, pur godendo di ampio seguito e consenso tra i lavoratori, non gli sono graditi. Come noto, infatti, nel nostro ordinamento non sussiste un obbligo per il datore di trattare con tutte le organizzazioni sindacali, per cui l'ammissione al tavolo sindacale è di fatto rimessa alla sua decisione. Ne consegue la possibilità per il datore di condizionare il diritto alla rappresentanza in azienda; possibilità non compatibile con i principi costituzionali posti dall'art. 39 Cost. a presidio della libertà sindacale, nonché con il generale principio di ragionevolezza e non discriminazione sancito dall'art. 3 Cost.

Come anticipato, tanto ineccepibile appare la pars destruens del giudizio della Corte, quanto opinabile risulta la pars construens, nella quale i Giudici delle leggi individuano un nuovo criterio di misurazione della rappresentatività che integra quelli previsti dall'art. 19. Nel farlo la Consulta respinge le richieste del Tribunale di Modena volte ad ottenere o una pronuncia che si limitasse a dichiarare incostituzionale la norma statutaria, lasciando alla giurisprudenza il compito di individuare *“singole fattispecie di rappresentatività”*, o ad integrare i criteri di legge con il criterio della *“maggior rappresentatività”* o della *“rappresentatività significativa”*, da accertarsi (s'intende) a livello aziendale.

La Corte non accoglie tali richieste, reputandole estranee ai principi dell'ordinamento, come consolidatisi nella legislazione. E proprio alla legislazione vigente si raccorda nell'individuare il diverso criterio selettivo della *“rappresentatività comparativa a livello nazionale”*. Tale criterio, osservano i Giudici costituzionali, è infatti ampiamente utilizzato dalla legge, specie nei suoi rinvii alla contrattazione collettiva in funzione di contrasto al dumping contrattuale. In altre parole, costretta ad adottare una sentenza additiva dall'inerzia del legislatore (cui incidentalmente di nuovo si rivolge, auspicandone un futuro intervento), la Corte integra la normativa vigente ricorrendo all'unico criterio che, a suo parere, trova legittimazione *“in precisi riscontri normativi, già rinvenibili nell'ordinamento”*.

E' indubbio che il criterio individuato dai Giudici delle leggi sia diffusamente presente nella legislazione. La Corte richiama espressamente l'art. 8, comma, 1 l. n. 148/11 relativo ai contratti di prossimità, l'art. 51, comma 1 d.lgs. 81/15 sui rinvii alla contrattazione nei contratti atipici e,

da ultimo, l'art. 11, comma 1 d.lgs. 36/23 sulle clausole di equo trattamento negli appalti pubblici e l'art. 2, comma 1, lett. e), l. 76/25 sui rinvii alla contrattazione in materia di partecipazione dei lavoratori; e molti altri esempi potrebbero essere aggiunti. Ciò che però rende opinabile l'utilizzo di tali riferimenti normativi è il fatto che questi nulla hanno a che fare con la rappresentanza sindacale. E' evidente, infatti, che il problema della selezione dei contratti collettivi, onde garantirne direttamente o indirettamente l'estensione, è altro rispetto al problema dell'agibilità dei diritti sindacali in azienda.

La Corte pare ignorare questa differenza e finisce per realizzare un intervento additivo che si traduce in una riforma della legislazione vigente in materia di rappresentanza che (contrariamente a quanto essa sostiene) ne sovverte la ratio. L'art. 19 infatti, per effetto del referendum del 1995, ha superato l'originaria logica selettiva statutaria fondata sulla maggior rappresentatività nazionale, come primario criterio da utilizzare per la costituzione delle RSA. Piaccia o non piaccia (e, va da sé, a chi si muove nella prospettiva del sindacalismo confederale la cosa non può piacere) si è trattato di una vera e propria rivoluzione copernicana, che ha imposto di ricavare la rappresentatività sindacale su cui fondare il sistema di rappresentanza non più dall'alto verso il basso (per cui l'agibilità in azienda spetta ai sindacati che siano rappresentativi sul piano nazionale), ma dal basso verso l'alto (per cui la rappresentatività del sindacato deriva in primo luogo dalla sua presenza e forza contrattuale in azienda). Questa logica, per altro, con il Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, è stata recepita dalle stesse principali confederazioni sindacali, nel momento in cui hanno riconosciuto alle RSU le prerogative negoziali e sindacali in azienda.

Difficile non vedere come il criterio più sintonico con la logica sottesa all'art. 19 post referendario (legittimata dalla stessa Corte sin dalla sentenza 244 del 1996), in assenza dell'organismo eletto dai lavoratori, sia quello *“associativo”*, cioè fondato sul numero degli iscritti ai sindacati. Al contrario di quanto affermano i Giudici costituzionali, altro criterio non è rinvenibile nel *“tessuto normativo”* vigente per saggiare il grado di rappresentatività di un sindacato al fine di garantirgli la presenza nei luoghi di lavoro. Il che avrebbe dovuto portare la Corte ad indicare questo come criterio *“residuale”* ad integrazione di quello *“contrattuale”* previsto dall'art. 19, permettendo così alla

RSA del sindacato “maggioritario” in azienda di affiancare le RSA dei sindacati che abbiano firmato il contratto collettivo da questa applicato o abbiano partecipato alle trattative.

Detto ciò, ben si comprende la riluttanza dei Giudici delle leggi a legittimare il criterio associativo a livello aziendale. Il rischio, esiziale per il sistema di contrattazione collettiva, è sganciare l’agente contrattuale “decentrato” da chi negozia sul piano nazionale della categoria. Ma questo problema (di cui non dovrebbe farsi carico il potere giudiziario) rimanda all’inerzia del legislatore, cui spetta il compito di dare ordine sistematico alle regole sulla rappresentanza; magari realizzando un sistema di rappresentanza a doppio canale, che svincoli l’organo di rappresentanza in azienda dall’agente contrattuale.

Sovvertendo la logica referendaria (e dunque la ratio del vigente art. 19), la Corte di fatto recupera quella statutaria originaria, che come noto valorizzava la maggior rappresentatività sul piano nazionale. Di questa obiezione la Corte è consapevole, tant’è che si perita di respingerla, con argomenti però inconferenti. Non si tratterebbe

(puntualizzano i Supremi Giudici leggi) di un ritorno al passato, giacché la vecchia formula statutaria, prevista dalla lett. a) del primo comma dell’art. 19, si riferiva al livello confederale e non di categoria. Ma, com’è evidente, un simile argomento non contraddice l’obiezione cui la Corte intende rispondere, che attiene alla logica selettiva del criterio prescelto. Criterio che appunto passa dal livello aziendale a quello nazionale, in piena sintonia con la logica del legislatore del 70.

Essendo concepito, come detto, per tutt’altri fini, non è chiaro poi come il criterio della “rappresentatività comparativa” possa essere concretamente utilizzato nell’applicare l’art. 19. Una cosa, infatti, è il suo utilizzo per individuare il CCNL leader: operazione che implica, appunto, una comparazione tra diversi CCNL (e diversi soggetti firmatari). Altra è il suo utilizzo per selezionare i diversi sindacati cui spetta la costituzione di una RSA. Non si capisce cioè in che modo possa configurarsi la comparazione, né quali siano i criteri in base ai quali operarla. Forse la Corte, richiamando la legislazione in materia di contrattazione, suggerisce di qualificare come

FLASH

Il Tribunale di Nola precisa i confini del diritto di sciopero e condanna Stellantis per condotta antisindacale

Con decreto del 20 ottobre scorso, che ha deciso il ricorso della Fiom per condotta antisindacale nei confronti di Stellantis, il Tribunale di Nola precisa, in scia con la giurisprudenza consolidata, i confini di legittimità dello sciopero. La decisione è importante non solo per i principi enunciati, ma anche per l’accuratezza con cui il giudice ha svolto l’attività istruttoria sui fatti contestati, onde ricavarne l’effettiva riconducibilità degli stessi nella fattispecie dello “sciopero” tutelata come diritto nel nostro ordinamento.

La controversia ha tratto origine dal malfunzionamento dell’impianto di riscaldamento/raffreddamento in una linea dello stabilimento di Pomigliano d’Arco, a causa del quale i lavoratori erano esposti a getti di area fredda proveniente dall’esterno. Non avendo l’azienda posto rimedio al problema, già denunciato da tempo, il 6 marzo 2025 un gruppo di lavoratori aveva posto in essere un’astensione collettiva di mezz’ora, senza previa proclamazione e senza previo coinvolgimento dei rappresentanti sindacali. In ragione di ciò, i lavoratori venivano sanzionati dall’azienda con una multa, sul presupposto che la sospensione della prestazione lavorativa non fosse riconducibile all’esercizio del diritto di sciopero, dovendosi piuttosto qualificare come una reazione individuale ad un presunto inadempimento datoriale sussumibile nell’eccezione ex art. 1460 c.c. La posizione dell’azienda si fondava essenzialmente su due circostanze di fatto: la supposta dichiarazione, nell’immediatezza dei fatti, dei lavoratori e del delegato sindacale Fiom, a domanda, di “non essere in sciopero”; la mancanza di una decisione, concordata e preventiva, di astensione dal lavoro da parte dei lavoratori interessati. Se riguardo alla prima (che, se sussistente, avrebbe portato ad escludere la natura di sciopero) decisiva è stata l’assenza di prove che la corroborassero, per dichiarare inesistente la seconda il giudice nolese ha operato una ricognizione dei principi giurisprudenziali in materia di diritto sciopero di estrema rilevanza, giusti i quali esso comprende qualsiasi manifestazione del conflitto sindacale concordata dai lavoratori per il perseguimento di un interesse comune, senz’altri limiti relativi alle forme ed ai modi di esecuzione che non siano dovuti alla necessità di tutelare altri diritti costituzionalmente rilevanti. Nel caso di specie, dunque, “ciò che rileva è che per la tutela di un interesse comune ai lavoratori – id est il diritto di lavorare in condizioni/luoghi di lavoro salubri – costoro hanno concordemente deciso di interrompere la propria prestazione lavorativa, quale rimostranza avverso le (ritenute) inadeguate condizioni microclimatiche in cui si vedevano costretti ad operare, nonostante le segnalazioni effettuate”. Quanto basta per considerare la loro astensione dal lavoro una espressione del diritto di sciopero e per rendere illegittima qualsiasi reazione del datore tesa a comprimerlo.

“comparativamente più rappresentativi” i sindacati firmatari del CCNL leader del settore. Se così fosse, però, il criterio servirebbe essenzialmente a garantire ai sindacati confederali il diritto alle RSA nelle aziende che stanno fuori dal sistema confederale (cioè che non applicano il CCNL leader). Con effetti rischiosi anche per chi, tra gli stessi confederali, non è sempre firmatario del CCNL e (viste le attuali dinamiche evolutive del sistema sindacale) potrebbe esserlo ancor meno in futuro.

Diversi scenari si aprono se il criterio della “rappresentatività comparativa” si intendesse in senso lato, cioè nei fatti come equivalente a quello della “maggior rappresentatività”, seppur, come precisato dalla Corte, declinato a livello di settore e non confederale. In tal caso aumenterebbero gli spazi per il riconoscimento della titolarità anche a sindacati non firmatari del CCNL leader, o comunque estranei al sistema “confederale”, ma ugualmente “rappresentativi” in ragione di altri indici ricavabili a livello nazionale. Diventerebbe così rilevante anche il dato della presenza nel CNEL, visto che la legge n. 936/86 che ne regola il funzionamento fa riferimento, appunto, alla “vecchia” nozione di origine statutaria. Si tratterebbe però di una forzatura dei dicta della Corte, che ricorda, in un inciso, come la rappresentatività “maggioritaria” non sia utilizzabile perché espunta dall’ordinamento dal referendum del 1995.

Una diversa soluzione può allora configurarsi valorizzando il richiamo che la Corte fa al T.U. sul pubblico impiego (artt. 42 e 43, d.lsg.165/01) ed al T.U. sulla rappresentanza del 2014. La maggior rappresentatività comparata potrebbe cioè intendersi raggiunta con il 5% di indice di rappresentatività nel settore, inteso come media tra il dato associativo ed il dato elettorale; percentuale che (in base alle fonti richiamate) dà diritto a partecipare al tavolo negoziale e, di conseguenza, a costituire una RSA ex art. 19. Difficile però anche in questo caso declinare in tal senso il criterio indicato dalla Corte. Oltre al problema, non secondario, dell’assenza di dati certi sul numero degli iscritti ai sindacati, si tratterebbe infatti di dar risalto ad una rappresentatività “significativa” e non “comparata”; criterio suggerito dal giudice rimettente e, di nuovo, esplicitamente respinto dalla stessa Corte.

Insomma, la toppa messa dalla Corte alla lacuna normativa imputabile all’inerzia del legislatore rischia, se non di essere peggiore del buco, quanto meno di dar origine a molteplici problemi applicativi di difficile soluzione, che

ovviamente, al solito, spetterà alla giurisprudenza cercare di risolvere. Il caos regolativo che da anni caratterizza il sistema sindacale italiano è destinato quindi a perdurare; e ciò è tanto più grave considerando le tensioni disgregatrici che lo attraversano e che l’attuale Governo esaspera scientemente (come dimostra la recente legge delega sulla contrattazione salariale, sulla quale vd Bollettino n. 6/25).

Certo, l’attuale quadro politico nazionale induce ad augurarsi che la storica inerzia del legislatore non sia superata proprio in questa legislatura. Il che aumenta il rammarico per le occasioni perdute nelle legislature precedenti. **D&L**

L'elogio dello staff leasing del Tribunale di Bari: una sentenza discutibile in attesa dell'intervento della Corte di giustizia

di
Giulia
Frosecchi

La somministrazione a tempo indeterminato continua a interrogare gli interpreti circa la sua conformità alla disciplina prescritta dal legislatore europeo.

La fattispecie in oggetto, conosciuta anche come *staff leasing*, si articola in un contratto a tempo indeterminato tra il lavoratore e l'agenzia di somministrazione, a cui fa seguito una missione egualmente a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice. Il tema è adesso al vaglio della Corte di Giustizia dell'UE e si attendono le conclusioni dell'Avvocato Generale, che anticiperanno, in senso temporale, ma non necessariamente contenutistico, la sentenza della Corte (sul rinvio pregiudiziale del Tribunale di Milano, si veda Bassetti, su questa rivista, n. 1/2025).

Nelle more della decisione della Cgue, la giurisprudenza interna è purtuttavia chiamata a decidere sulla legittimità di fattispecie concrete caratterizzate da plurimi contratti di somministrazione a tempo determinato o da contratti di c.d. *staff leasing*.

In generale, in tema di lavoro somministrato, la principale difficoltà incontrata dal giudice di merito che deve attuare la direttiva 2008/104, conformemente alla relativa giurisprudenza della Cgue, consiste nello stabilire se la somministrazione del lavoratore (ricorrente) possa qualificarsi come "temporanea", "vale a dire, secondo il

significato di tale termine nel linguaggio corrente, "essere limitata nel tempo" (Cgue, 17 marzo 2022, *Daimler*, C-232/20, punto 57).

L'ipotesi contestata con maggiore frequenza vede un lavoratore assegnato a missioni successive presso lo stesso utilizzatore per un periodo il cui carattere "limitato nel tempo" non sia pacifico. In mancanza di una disciplina di legge che stabilisca un limite, temporale o quantitativo, alle missioni successive di un lavoratore, il giudice di merito deve valutare se queste rispondano al requisito della temporaneità, così da "garantire [...] che l'assegnazione di missioni successive a un lavoratore temporaneo non sia volta a eludere gli obiettivi della direttiva 2008/104, in particolare la temporaneità del lavoro tramite agenzia interinale" (Cgue, 17 marzo 2022, *Daimler*, C-232/20, punto 58, corsivo mio). Poiché, "gli Stati membri devono adoperarsi affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per un lavoratore tramite agenzia interinale" (Cgue, 14 ottobre 2020, KG, C-681/18, punti 55 e 60).

Nel nostro ordinamento, è legittimo sostenere che l'incertezza applicativa riferita al carattere temporaneo della somministrazione sia stata superata dall'applicazione di parte della disciplina del contratto a tempo determinato,

tra cui l'obbligo di apposizione del termine e il limite di durata massima (in particolare, l'art. 19, d.lgs. 81/2015), all'istituto in parola.

Mentre per quanto riguarda la somministrazione a tempo indeterminato, benché, da una prima lettura della giurisprudenza della Corte di giustizia, possa sembrare scontato che questa non sia conforme alla disciplina europea, una diversa tesi si sta facendo largo tra gli interpreti: con la pronuncia del Tribunale di Bari del 17 settembre 2025, oggetto di questo commento, questa trova spazio, per la prima volta, nella giurisprudenza di prime cure.

L'essenza della tesi che sostiene la piena legittimità dello *staff leasing* è da ricercarsi nella supposta esclusione di suddetta fattispecie dall'ambito di applicazione della direttiva 2008/104, proprio perché, essendo sia il contratto di lavoro tra il prestatore e l'agenzia di somministrazione, sia la missione presso l'utilizzatore, a tempo indeterminato, la fattispecie che ne scaturisce non è qualificabile come temporanea e, quindi, esula dall'ambito di applicazione della disciplina sovranazionale. Ne deriverebbe una completa estraneità dello *staff leasing* dalla disciplina eurounitaria sul lavoro tramite agenzia interinale e più in generale, un disinteressamento dell'ordinamento UE.

La sentenza in commento muove da un caso in cui un lavoratore è stato inviato in missione per un tempo complessivo di circa 6 anni, da prima, in missione a tempo determinato, ma con trasformazione, già dopo un anno, a tempo indeterminato, presso l'impresa utilizzatrice, la quale ha interrotto la missione in data 31.8.2024, in ragione del divieto della somministrazione di lavoro presso unità produttive ove opera una sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

Il ricorrente ha chiesto al giudice di dichiarare l'illegittimità e la nullità dei contratti di somministrazione, per utilizzo abusivo della somministrazione, e di accertare e dichiarare esistente e/o costituire tra le parti un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il carattere fraudolento dei contratti di somministrazione contestati, risiederebbe: 1) nell'essere stati utilizzati per fare fronte a esigenze strutturali dell'utilizzatore; 2) nell'avere l'effetto (in particolare con la somministrazione a tempo indeterminato) di violare le norme degli accordi collettivi applicabili sulla

stabilizzazione dei lavoratori somministrati e sul termine massimo previsto per la somministrazione (28 mesi), nonché per il tempo determinato (44 mesi); 3) nell'aver privato il lavoratore del contratto di solidarietà e delle tutele previdenziali viceversa riconosciute ai dipendenti del medesimo utilizzatore.

Il ricorso è infine rigettato con una lunga motivazione, in cui la sentenza ripercorre i tratti salienti della disciplina, anche unionale, in senso sia sincronico, sia diacronico, enfatizzando la centralità della temporaneità e le finalità antielusive della disciplina, che abbiamo già brevemente ripercorso sopra. La sentenza esalta i molti - a parere del giudice - meriti della somministrazione a tempo indeterminato: evocando autorevole, ma innominata, dottrina, sfiora una inappropriata e irrilevante - visto il contesto - apologia di *staff leasing*.

A quest'ultimo fine, difatti, sottolinea che l'istituto della somministrazione risponde alle esigenze di flessibilità delle imprese e "*svolge indirettamente una funzione analoga a quella del periodo di prova*", mentre le specifiche bontà dello *staff leasing* vanno persino oltre, giacché esso "*garantisce un adeguato livello delle tutele, agevola l'incontro tra domanda e offerta sul mercato del lavoro, accresce le competenze e le esperienze professionali dei lavoratori (e, con esse, la loro occupabilità), assicura una certa continuità lavorativa e riduce i costi per la comunità del costante disavanzo occupazionale*". E si potrebbero citare molti altri passaggi di eguale tenore.

Nonostante tanti e tali meriti, persino il giudice pugliese ammette che "*resta il problema*" di verificare la compatibilità dello *staff leasing* con la direttiva 2008/104. In realtà, l'unico pertinente al contesto di un giudizio di merito, a parere di chi scrive.

È decisamente coerente con la precomprensione del giudice circa la fattispecie in oggetto, di cui egli certo non fa mistero, che la conclusione in diritto condivida la tesi definita dallo stesso "astensionista", ossia quella che esclude la somministrazione a tempo indeterminato dall'ambito di applicazione della direttiva.

Meno lineare è la scelta di poggiare la decisione su una sentenza della Cgue del 22 giugno 2023 (C-427/21), utilizzata per enfatizzare il rilievo del carattere necessariamente temporaneo della messa a disposizione nell'ambito della direttiva 2008/104. La pronuncia per la verità non è pertinente al caso di specie, poiché la questione

pregiudiziale aveva chiamato erroneamente in causa la direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale, trattandosi, in quel caso, di fattispecie completamente distinta, in cui non figurava nemmeno la presenza di un'agenzia di somministrazione nell'articolazione del rapporto in discussione.

Tuttavia, il Tribunale di Bari ne è proprio convinto: lo *staff leasing* garantisce la stabilità, interpretata dallo stesso proprio come “*non predeterminata limitatezza temporale della somministrazione*”, ed è evidentemente determinato a sostenerlo.

Sembra completamente sfuggire al ragionamento che il contratto a tempo indeterminato con un'agenzia di somministrazione non sia equiparabile al contratto di lavoro a tempo indeterminato promosso dall'ordinamento UE come contratto comune (ad esempio, in Considerando 15, dir 2008/104) e questo per una serie di ragioni, di cui se ne ricordano qui alcune: benché la legge (art. 35, d.lgs. 81/2015) imponga la parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori somministrati e dipendenti diretti dell'utilizzatore che svolgono le stesse mansioni, alcuni istituti collettivi e aziendali (es. premi di produttività, welfare aziendale, avanzamenti di carriera, benefit interni) non sono estesi automaticamente ai somministrati; o, ancora, nello *staff leasing*, se l'utilizzatore interrompe la missione, l'agenzia può ricollocare il lavoratore presso un altro utilizzatore, oppure tenerlo “in disponibilità”, garantendogli un'indennità (ex art. 34, d.lgs. 81/2015), piuttosto bassa (generalmente pari al 50% della retribuzione) e limitata nel tempo; i lavoratori somministrati spesso restano esterni ai percorsi aziendali di crescita professionale, inclusi gli scatti di carriera; infine, l'utilizzatore può terminare la missione con il lavoratore assegnato senza giustificazione (punto sui cui insiste la domanda pregiudiziale posta alla Cgue dal Tribunale di Milano con ordinanza 14 gennaio 2025).

Secondariamente, non si condivide il pretestuoso utilizzo del criterio della “temporaneità”. Infatti, se si interpreta la direttiva 2008/104 valorizzando la sua *ratio*, ma anche la sua collocazione nell'ordinamento, risulta difficile sostenere che la somministrazione a tempo indeterminato sia semplicemente esclusa e, quindi, automaticamente legittima. Una simile lettura porterebbe a un assetto contraddittorio dell'ordinamento: da un lato

si mira a “*incoraggiare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale a un impiego permanente presso l'impresa utilizzatrice*” (Cgue, 12 maggio 2022, C-426/20, Luso Temp, punto 43), come previsto dalla direttiva stessa e ad impedire che il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice “*diventi una situazione permanente per un lavoratore tramite agenzia interinale*” (Cgue, 14 ottobre 2020, KG, C-681/18, punti 55 e 60); dall'altro, però, si finirebbe per accettare, anzi, peggio, “non regolare” e ignorare una pratica che produce l'effetto opposto, ossia quello di scoraggiare l'accesso a un impiego stabile presso l'impresa utilizzatrice, rendendo il lavoro tramite agenzia interinale una condizione permanente. **D&L**

Una prima interessante decisione di merito dopo la sentenza 118 della Consulta sul licenziamento nelle aziende sotto i 16 dipendenti

di
Andrea
Ranfagni

Con la recente sentenza n. 241 del 3 ottobre 2025, il Tribunale della Spezia, Sezione Lavoro, ha dato applicazione alla normativa di cui all'art. 9, d.lgs. n. 23/2015, come modificata dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 118 del 21 luglio 2025 scorso (sulla quale, vd Bollettino n. 5/2025).

Si tratta di una delle prime decisioni che applicano la suddetta normativa dopo la pronuncia di incostituzionalità che l'ha colpita l'estate scorsa. Una normativa, che, come noto, disciplina le conseguenze di un licenziamento illegittimo operato da un'azienda che occupa meno di 61 dipendenti a livello nazionale e meno di 16 nell'unità produttiva dove lavorava il licenziato.

La sentenza desta certamente interesse poiché molta era la curiosità di vedere che approccio avrebbe avuto la giurisprudenza di merito dopo la decisione del luglio scorso, considerando i più ampi spazi che essa ha aperto al Giudice di merito nel determinare l'indennità risarcitoria da riconoscere al lavoratore.

La decisione della Consulta del luglio 2025

Prima di passare ad analizzare i contenuti della decisione del Giudice del lavoro spezzino, pare opportuno ricordare come con la sentenza n. 118 del 21 luglio 2025, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 9, d.lgs. n. 23/2015, nella parte in cui fissava il tetto massimo delle 6 mensilità con riferimento all'indennità risarcitoria riconosciuta al lavoratore licenziato dalla piccola impresa. La Consulta ha mantenuto però la regola del dimezzamento degli importi minimi e massimi previsti per le aziende più grandi.

Si ricorda infatti come l'art. 9, d.lgs. n. 23/2015 trova applicazione nei riguardi degli assunti dopo il 7 marzo 2015 e distingue, appunto, il regime di tutela rispetto agli assunti dopo il 7 marzo 2015 dipendenti di imprese che occupano più di 15 lavoratori dell'unità produttiva e più di 60 prestatori a livello nazionale, per i quali vale, invece, il regime di tutela di cui ai artt. 3 (indennità risarcitoria tra le 6 e le 36 mensilità, qualora non trovi applicazione

la reintegra) e 4 (indennità risarcitoria tra le 2 e le 12 mensilità per vizi formali e procedurali), d.lgs. n. 23/2015

Per effetto della sentenza 118, l'art. 9, d.lgs. n. 23/2015 prevede oggi il dimezzamento dei tetti minimi e massimi della tutela indennitaria rispetto a quella spettante ai dipendenti da imprese "grandi"; ovvero, pari a minimo 3-massimo 18 (e minimo 1- massimo 6 per i vizi formali), avendo appunto la Consulta fatto cadere il tetto delle 6 mensilità.

Per la Corte un tetto così basso comprimeva troppo l'ammontare dell'indennità, trasformandola in una liquidazione legale forfettizzata e standardizzata, inidonea a rispecchiare la specificità del caso concreto e a costituire un ristoro adeguato del pregiudizio sofferto dal lavoratore, in violazione dei principi di eguaglianza e di tutela della dignità della persona.

Si ricorda, ancora, che per gli assunti prima del 7 marzo 2015 valgono le regole di cui all'art. 8, l. n. 604/1966, ovvero spetta loro un'indennità risarcitoria, tra le 2,5 e le 6 mensilità, ma con possibilità per il Giudice di arrivare a 10 mensilità per i lavoratori con anzianità superiore a 10 anni e a 14 mensilità per i lavoratori con anzianità superiore a 20 anni; quindi con maggiore possibilità di "personalizzare" il danno rispetto all'originaria previsione del Jobs Act.

La decisione del Giudice del lavoro della Spezia

Il caso affrontato dal Tribunale del Lavoro della Spezia ha riguardato una lavoratrice licenziata per giustificato motivo oggettivo, individuato nella riduzione di personale a seguito di un incendio che aveva distrutto uno dei punti vendita, con conseguente esubero di personale.

Dal punto di vista dell'illegittimità, il Giudice ha ritenuto che, pur in presenza di un giustificato motivo oggettivo (in quanto è stata appurata la sussistenza del motivo addotto, la sua validità come "giustificato motivo oggettivo" e, pertanto, il nesso di causalità con il licenziamento della lavoratrice), fossero stati violati i principi di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 cc, sotto il profilo della scelta del lavoratore da licenziare. Era cioè stata appurata la presenza di più dipendenti aventi mansioni

tra di loro "fungibili", circostanza che imponeva una comparazione ai fini della scelta, privilegiando, ai fini della permanenza in servizio, coloro con maggiore anzianità e maggiori carichi di famiglia.

Dichiarata in questi termini l'illegittimità, il Tribunale della Spezia è passato a determinare l'indennità risarcitoria di cui all'art. 9, d.lgs. n. 23/2015 e nel fare ciò si può dire abbia dato perfetta applicazione a quanto indicato dalla Consulta il luglio scorso. Si è infatti superato il tetto delle 6 mensilità, riconoscendo alla licenziata un'indennità pari a 8 mensilità.

Molto interessanti sono i parametri utilizzati per arrivare a tale quantificazione. Il Giudice del lavoro spezzino, infatti, ha in primo luogo preso a riferimento l'anzianità della lavoratrice, pari a quasi 5 anni e ritenuta così "apprezzabile".

Successivamente, è passato ad analizzare le "dimensioni e la forza economica dell'impresa". Su questo elemento, in particolare, aveva avuto modo di soffermarsi la Consulta, la quale, in risposta all'argomentazione per cui il tetto delle 6 mensilità doveva ritenersi adeguato alla luce dei pochi dipendenti dell'impresa, ha affermato che la capacità economica di un'impresa non va più valutata in base al numero di occupati, bensì sulla base di altri parametri, quali "il fatturato, il patrimonio, gli investimenti". E ciò poiché aziende con pochi dipendenti hanno ormai fatturati anche più alti di chi occupa più personale.

Da questo punto di vista, il Giudice del lavoro spezzino ha considerato anche la dimensione dell'azienda convenuta nel suo complesso, tenendo conto del fatto che aveva "più punti vendita".

Un terzo parametro utilizzato nella decisione in commento, poi, è stato la "specialità del caso" e nello specifico un'accertata "situazione di ostilità" nei confronti della dipendente.

Infine, un quarto ed ultimo parametro utilizzato è stato quello della "natura del vizio", ovvero la violazione delle regole di buona fede e correttezza nei criteri di scelta del lavoratore da licenziare.

Al di là dell'equità o meno del risultato della quantificazione delle 8 mensilità, vi è da dire che i parametri utilizzati paiono essere congrui. Quando, infatti, la Corte Costituzionale dichiarò con la sentenza n. 194/18 che il meccanismo automatico di quantificazione dell'indennità

introdotto dal d.lgs. 23/15, ovvero quello esclusivamente basato sul numero di anni di anzianità, era incostituzionale poiché non consentiva di adeguare il risarcimento al caso concreto, evidenziò come, oltre all'anzianità, appunto, vi erano altri fattori da considerare ai fini della necessaria "personalizzazione". E tra questi evidenziò come già il legislatore, in altri testi normativi relativi sempre alle tutele nei casi di licenziamento illegittimo, avesse richiamato altri criteri quali, appunto, la "natura del vizio", "dimensioni dell'impresa", "comportamento e condizioni del lavoratore" (il riferimento era all'art. 8, l. n. 604/1966 e all'art. 18, l. n. 300/1970, come modificato dalla legge Fornero).

Il Tribunale della Spezia, non vi è dubbio che abbia tenuto conto di tali parametri, ai quali aggiunge, sulla scia dei più recenti arresti della Consulta, quello del fatturato e della forza economica dell'azienda. Tali criteri paiono validi, proprio perché consentono di perseguire quanto indicato dalla stessa Consulta l'estate scorsa, ovvero "personalizzare" il risarcimento del danno alle vicende del caso concreto.

I maggiori danni da licenziamento: un problema aperto

Restano poi altri problemi aperti e sui quali sono auspicabili ulteriori sviluppi in giurisprudenza, a partire dal riconoscimento o meno della possibilità di ottenere un risarcimento del danno ulteriore rispetto all'indennità di legge, secondo i criteri civilistici.

Il riferimento è alla possibilità, ad esempio, di ottenere un risarcimento del danno biologico dietro dimostrazione dell'effettivo danno alla salute subito in conseguenza del licenziamento. Ad oggi, infatti, non si registrano novità - né normative, né giurisprudenziali - in questo senso in materia; e ciò nonostante che, in caso di illiceità del termine, la recente novella dell'art. 28, comma 2, d.lgs. 81/15 (ex d. l. n. 131/24) abbia previsto la possibilità per il lavoratore di richiedere il maggior danno rispetto all'indennità quantificata dal giudice.

Il Comitato Europeo dei Diritti Sociali, con la decisione dell'11 febbraio 2020, ha in vero dichiarato contrario all'art. 24 della Carta sociale europea il regime sanzionatorio del

d. lgs. 23/15, affermando che al lavoratore ingiustamente licenziato spetta di norma la tutela in forma specifica (cioè la reintegra) e che la tutela economica è sì ammissibile, ma, in quanto "eccezione alla regola", deve necessariamente configurarsi come "tutela per equivalente" e quindi consentire, anche in presenza di indennità risarcitorie fissate per legge, di ottenere il ristoro degli effettivi danni subiti, quindi anche i maggiori danni rispetto alle stesse indennità.

Se nella sentenza n. 7/2024 della Corte costituzionale in materia di licenziamenti collettivi, riferendosi a detta decisione, si è ammessa in linea di principio la possibilità di riconoscere il "maggior danno" da licenziamento, non altrettanto è successo con la sentenza dell'estate scorsa, la quale, come visto, ha di fatto legittimato i limiti massimi delle indennità di cui all'art. 3 e 4, d.lgs. n. 23/2015.

Ad oggi, l'unico caso emerso in giurisprudenza di risarcimento ulteriore rispetto all'indennità di legge o alla reintegra, è il licenziamento ingiurioso, ovvero accompagnato da offese e molestie, che consente di ottenere un ulteriore risarcimento del danno.

È evidente, però, che se, come giustamente afferma la Corte costituzionale nella sentenza 118 del luglio 2025, bisogna perseguire una "personalizzazione del danno" a favore del dipendente ingiustamente licenziato, allora è necessario accogliere tutti quei principi, anche di diritto internazionale, che perseguono il medesimo scopo. Riconoscere la possibilità di richiedere maggiori danni oltre le indennità di legge andrebbe in questa direzione. **D&L**