

## Un nuovo orientamento giudiziale nella disciplina dei licenziamenti

**Prof. Dr. Vincenzo Ferrante**

Associato di Diritto del lavoro nell'Università cattolica di Milano

Con la sentenza n. 141 del 10 gennaio 2006 la Corte di Cassazione, pronunciandosi nella sua composizione più solenne (e cioè a “sezioni unite”), torna inaspettatamente sulla disciplina del licenziamento, modificando in via giudiziale un tassello di una disciplina che, malgrado i molti tentativi di modifica, è rimasta inalterata dal 1990.

La questione che è stata decisa riguardava la prova delle dimensioni dell'azienda: nell'ordinamento italiano, infatti, la disciplina di protezione del licenziamento è profondamente diversa, a seconda delle dimensioni dell'impresa.

Per le imprese con meno di 15 dipendenti (da calcolarsi con riferimento all'ambito di una sede, stabilimento o filiale) si applica una tutela con carattere semplicemente risarcitorio, che prevede, nel caso in cui sia accertata l'illegittimità del licenziamento per insussistenza dei presupposti che ne giustificano l'intimazione (giusta causa o giustificato motivo), il pagamento di una indennità, il cui valore è determinato dal giudice fra un minimo di due mensilità e mezzo di retribuzione e sei mensilità (l. n. 604 del 1966, art. 8).

Al contrario, alle imprese con più di 15 dipendenti, o comunque con più sedi per un totale di 60 dipendenti su tutto il territorio nazionale, si applica una disciplina assai più onerosa per l'impresa, perché si prevede che il datore sia condannato, se il licenziamento è illegittimo, a reintegrare il lavoratore (cioè a riammetterlo nell'organizzazione produttiva) e al pagamento di quanto il lavoratore avrebbe guadagnato, dal momento in cui il rapporto si è interrotto a quello in cui egli sia stato effettivamente reintegrato (“tutela reale”: art. 18 stat. lav.).

Questo secondo elemento, peraltro, determina spesso una condanna per il datore di importo assai elevato, dal momento che la durata del processo (in Italia molto lunga) rimane tutta a carico del datore. La tutela reale si applica alle imprese di piccole dimensioni solo nel caso, che è assai raro nella giurisprudenza, che il licenziamento sia ritenuto discriminatorio. Per l'imprenditore italiano, dunque, è molto importante la soglia numerica dei 15 dipendenti (o dei 60, con riferimento a tutto il territorio nazionale), perché consente alle imprese più piccole di poter licenziare senza troppe preoccupazioni.

Il problema affrontato dalla Cassazione riguardava, dunque, le dimensioni dell'impresa: fino ad ora si era ritenuto che spettasse al lavoratore che chiedeva la reintegra e la tutela reale di provare che l'impresa avesse più di 15 dipendenti, secondo la regola generale che grava l'attore dell'onere di provare i presupposti della sua domanda (*onus probandi incumbit ei qui dicit*).

Al contrario la Corte ha ritenuto che spetti al datore di dare la prova relativa alle dimensioni occupazionali della propria impresa, ogni volta che egli voglia evitare la condanna alla reintegra. Per giungere a questa conclusione la Corte adotta due argomenti: in primo luogo asserisce che, mentre per il lavoratore è difficile dare la prova esatta del numero dei dipendenti, il datore non ha difficoltà a rivelare in giudizio questo dato. In secondo luogo, la Cassazione richiama la disciplina generale in tema di danno, che attribuisce al danneggiato la scelta fra risarcimento in forma specifica (ricostituzione del *status quo ante*) o in forma monetaria. In questo modo, la scelta per la

reintegra diventa l'opzione più naturale per il risarcimento dei danni conseguenti all'illecita risoluzione del rapporto.

La soluzione, in verità, lascia perplessi, perché la reintegra è stata sempre considerata come un evento eccezionale e non come la regola generale.

E' incerto, tuttavia, se le conseguenze cui questa sentenza può dar luogo saranno molto importanti in futuro, perché la Corte di cassazione ha spesso dimostrato di essere poco fedele ai suoi orientamenti, pur enunziati in forma così solenne.

© Vincenzo Ferrante, 2006

© IUSLabor 2/2006

ISSN: 1699-2938