

01 maggio 2020

Licenziamento, se vi sono figli a carico l'indennità è aumentata

Nella determinazione dell'indennità da licenziamento illegittimo il Giudice tiene conto, maggiorandola, dei carichi famigliari del lavoratore ingiustamente licenziato

La peculiarità del momento presente merita particolare considerazione rispetto al tema del **rapporto di lavoro**, che è stato oggetto di un **temporaneo blocco dei licenziamenti collettivi e individuali**, introdotto con il Decreto Cura Italia DI 18/2020, il quale ha introdotto una norma in favore dei lavoratori che potrebbero trovarsi improvvisamente senza lavoro a seguito di licenziamento, ma che, proprio perché inserito in un decreto, resterà operante, anche in caso di possibili proroghe, per un periodo di tempo limitato, oltre il quale sarà pienamente ripristinato il regime di regolamentazione del licenziamento.

Di speciale interesse è il **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, ossia quello legato alle vicende congiunturali che l'azienda si dovesse trovare ad affrontare, anche in seguito alla generale ed effettiva ripresa delle attività produttive che, intuitivamente, non si accompagnerà al pieno recupero dello stato di salute economica e reddituale delle aziende stesse.

Il **licenziamento illegittimo**, secondo una nozione di ormai comune esperienza oltre che, ovviamente, in base ad una complessa ed articolata regolamentazione giuridica, dà luogo al diritto al **risarcimento del danno** originato dall'ingiustificata perdita del posto di lavoro.

Meno scontato è se l'individuazione della somma da corrispondere al lavoratore ingiustamente estromesso dal rapporto di lavoro debba tener conto dei suoi **carichi famigliari**.

Una recentissima sentenza della Corte di Cassazione [**Cass. civ., sez. Lav., sentenza 6 aprile 2020, n. 7701**] ribadisce, nel quadro di un orientamento uniforme della giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, il principio secondo cui il Giudice dispone, ex art. 18 della legge 300/1970, meglio nota come Statuto dei Diritti dei Lavoratori, di un potere discrezionale rispetto alla determinazione dell'indennità dovuta in caso di licenziamento illegittimo tale da **consentirgli di tener conto, nella quantificazione, dell'esistenza di figli a carico, in tal modo anche maggiorandone l'importo rispetto a quello che, in analoga situazione, verrebbe determinato in favore di un lavoratore i cui figli, se vi siano, non gravano sul suo reddito**.

L'importanza di questa pronuncia sta nella solidità del principio fatto proprio, in un arco di tempo almeno ventennale, anche da altri giudici (Cass. civ. sez. Lav., 5 gennaio 2001, n. 107; Cass. civ. sez. Lav., 17 marzo 2014, n. 6122; Cass. civ. sez. Lav., 25 maggio 2017, n. 13178; Trib. lav. Bari 11 ottobre 2018, n. 43328; Trib. lav. Genova, 21 novembre 2018; Trib. lav. Cosenza, ordinanza 20 febbraio 2019; Trib. lav. Napoli, 26 febbraio 2019, n. 1366).

E, per orientarsi nel merito concreto dell'emblematica vicenda, questa aveva riguardato il «Tribunale di Frosinone, in funzione di giudice del lavoro, ai sensi della L. 92 del 2012» con riferimento ad un licenziamento, l'opposizione al quale era stata parzialmente accolta *«con condanna della società al pagamento, in favore del lavoratore, di un'indennità pari a venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori, e dichiarando risolto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento, con compensazione delle spese processuali»*.

Venti mensilità corrispondono 5/6 della retribuzione globale di fatto di due anni, ed avverso la sentenza l'ex datore di lavoro proponeva reclamo dinanzi alla Corte di appello di Roma *«chiedendone la riforma limitatamente alla misura dell'indennità riconosciuta al lavoratore, a suo giudizio liquidata in misura eccessiva anche tenuto conto dell'entità dell'indennità liquidata dallo stesso Tribunale ad altri lavoratori, colleghi»* della lavoratrice licenziata. Il reclamo veniva rigettato e si giungeva, su insistenza della parte soccombente, alla Suprema Corte di Cassazione, ove il ricorso veniva definitivamente rigettato con la conferma del principio per il quale nessuna disparità di trattamento, in termini sostanziali, si era verificata rispetto a lavoratori privi di figli a carico, essendo quest'ultima una circostanza alquanto ben motivata dalla Corte d'Appello e, prima ancora, dal Giudice di primo grado, i quali hanno operato nell'esercizio di un potere discrezionale fondato su una disposizione di legge. Nel caso specifico, ricorda la Cassazione *«La Corte distrettuale osservava che il*

*giudice di prime cure, nel liquidare l'indennità litigiosa, 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 di separato con un figlio del lavoratore**. Non si poteva quindi ritenere fondato il rilievo della società reclamante relativo all'ammontare dell'indennità liquidata ad altri dipendenti con la stessa o maggiore anzianità, giacché le valutazioni del giudice di prime cure avevano riguardato più aspetti tra loro non assimilabili. Si doveva perciò considerare che lo stesso giudice avesse correttamente esercitato il potere discrezionale riservatogli dalla legge 300 del 1970, art 18».*

Il ritorno al normale dinamismo delle attività produttive sarà, evidentemente, graduale e dovrà tener conto dei tempi necessari al generale ripristino dei complessi equilibri economici sui quali oggi poggia l'ampio tessuto delle piccole e medie imprese, oltre che della grande industria, e ciò avverrà in un quadro legislativo che comunque contempla l'ipotesi di licenziamento per ragioni legate alla redditività dell'azienda. Motivo per cui, rispetto alle esigenze della famiglia, qualsiasi istituto che tenga conto, nella sua applicazione, dell'esistenza di figli a carico riveste una fondamentale importanza sul piano giuridico - sociale.