

Licenziamento illegittimo, indennità maggiorabile solo con due requisiti

Angelo Zambelli

In ipotesi di licenziamento illegittimo, la maggiorazione dell'indennità risarcitoria prevista dall'articolo 8 della legge 604/1966, che da un massimo di sei può arrivare fino a 14 mensilità, può essere applicata solo al datore di lavoro che occupi complessivamente più di 15 e fino a 60 dipendenti e sempre che sussista l'altro requisito relativo all'anzianità lavorativa del dipendente. Lo ribadisce la Corte di cassazione con l'ordinanza 13741/2025, riguardante una lavoratrice di lunga anzianità licenziata per giustificato motivo oggettivo.

La Corte d'appello, nel riformare la sentenza del Tribunale che aveva respinto il ricorso, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento e ordinato al datore di lavoro di riassumere la lavoratrice o, in mancanza, di risarcirle il danno, versando un'indennità pari a 14 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La Corte del merito ha ritenuto applicabile il regime sanzionatorio previsto dall'articolo 8 della legge 604/1966 e l'aumento massimo dell'indennità ivi previsto, in considerazione dell'anzianità lavorativa ultraventennale della dipendente, pur dando atto che la soglia dimensionale del datore di lavoro fosse inferiore ai 15 dipendenti.

La Corte di cassazione accoglie il ricorso proposto dall'azienda, ritenendo fondato il motivo relativo alla dedotta violazione dell'articolo 8, per avere la Corte territoriale applicato la maggiorazione delle 14 mensilità nonostante la mancanza del requisito dimensionale previsto dall'ultimo periodo della norma. Precisa, infatti, la Corte di legittimità che il superamento del limite massimo delle sei mensilità è consentito soltanto ove ricorrano cumulativamente le due condizioni dell'anzianità di servizio e della dimensione aziendale.

Per quest'ultimo requisito, la Corte chiarisce che l'espressione «datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro» prevista dal secondo periodo dell'articolo 8, deve essere intesa nel senso che la maggiorazione dell'indennità risarcitoria può essere applicata solo al datore di che occupi complessivamente più di quindici e fino a sessanta dipendenti, distribuiti in unità produttive e ambiti comunali aventi ciascuno meno di quindici lavoratori.

Nell'affermare ciò, la Suprema corte conferma un proprio precedente piuttosto risalente (6531/2001) ribadendo che la modifica all'articolo 8, apportata dalla legge 108/1990, quindi successivamente all'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, va interpretata nel quadro complessivo delle leggi sui limiti alla facoltà di recesso del datore di lavoro.

Pertanto, fermo l'ambito di applicabilità delle tutele indicate dall'articolo 18 della legge 300/1970 (datori con più di 15 dipendenti per singola unità produttiva o ambito comunale e aziende con più di 60 lavoratori) la tutela risarcitoria indicata dall'articolo 8 della legge 604/1966 si applica a quei rapporti di lavoro che esulano, per sottrazione, dalle tutele di cui all'articolo 18 dello Statuto.

In conclusione, la maggiorazione dell'indennità risarcitoria a 10 o a 14 mensilità può venire applicata solo alle imprese che occupino complessivamente più di quindici e fino a sessanta dipendenti, distribuiti in unità produttive e ambiti comunali ciascuno con meno di quindici dipendenti e sempre che, contemporaneamente, sussista il requisito dell'anzianità lavorativa del dipendente rispettivamente ultradecennale o ultraventennale.

La decisione della Cassazione, d'altra parte, conferma l'esigenza di coordinamento delle varie norme che sono intervenute nel tempo nel disciplinare il recesso del datore di lavoro con differenti tutele e sanzioni da applicare in caso di licenziamento illegittimo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA