

Riflessioni e proposte sul licenziamento collettivo

L'infinita storia del licenziamento collettivo tra incertezze e sentenze creative

di Guido Vidiri, già Presidente della Sezione lavoro della Corte di Cassazione (*)

Nel saggio, dopo un breve *excursus* storico, si evidenzia come la normativa sul licenziamento collettivo sia stata sempre fonte di incertezze per effetto di normativa complessa a più livelli, come quello dell'Unione Europea che non ha sinora trovato un suo definitivo assestamento. L'A. indica inoltre le ragioni che - sulla base della Dir. 98/59/CE e di numerose sentenze della Corte di Giustizia - inducono a ritenere che il licenziamento collettivo deve, nel mancato rispetto dell'iter procedurale ex art. 4, L. 223 del 1991, ritenersi nullo ed in quanto tale tradursi in tanti licenziamenti individuali. Da qui l'auspicio che in presenza di licenziamenti illegittimi il risarcimento dei danni non si basi più su criteri "tabellari", "rigidi", "automatici" e "generalizzati", dovendosi di contro osservare il principio "della personalizzazione dei danni" nel vincolante rispetto del "decoro", della "dignità" e dei diritti costituzionali della persona di ogni singolo lavoratore.

After a brief historical excursus, the essay highlights how the legislation on collective dismissal has always provoked uncertainty due to the complex legislation at multiple levels, such as that of the European Union which has not yet found its definitive settlement. According to the interpretation of the Directive 98/59/EC and the decisions of the Court of Justice, the author focuses on the nullity of the collective dismissal due to the violation of art. 4 of Law 223 of 1991. Hence, the hope is that in case of illegitimate dismissals, compensation for damages is no longer based on "tabular", "rigid", "automatic" and "generalized" criteria, having to observe the principle "of personalization of damages" to fully respect human dignity and person's constitutional rights.

Qualche preliminare considerazione

Il mutare continuo delle leggi e la ipertrofia delle norme a lungo andare incidono negativamente sul principio della certezza del diritto e sulla fiducia dei cittadini nello Stato, la cui volontà finisce per disperdersi in un groviglio di disposizioni che la rendono spesso indecifrabile, con effetti negativi sulla durata dei processi e sulla stessa forza cogente delle regole statali (1).

A tale riguardo è stato anche rimarcato come la certezza del diritto - principio posto a garanzia della libertà anche politica dei cittadini - è ostacolata da norme lacunose, ambigue, di difficile lettura e di un non ben definito ambito applicativo, perché con esse si agevolano scelte personali capaci di determinare una giurisprudenza "anarchica", e con essa, ampi spazi per la "creatività del giudice" (2).

(*) N.d.R.: Il presente contributo è stato sottoposto, in forma anonima, al vaglio del Comitato di valutazione.

(1) A tali effetti deleteri contribuiscono allo stato altri numerosi fattori quale il moltiplicarsi delle fonti normative ed il perdurante difficile coordinamento della legislazione statale con il diritto comunitario. Il che in buona misura è addebitabile ad un difficile dialogo tra le alte Corti di Giustizia e ad un ancora oscuro processo di armonizzazione della legislazione dei singoli Stati con il diritto comunitario anche in ragione della diversa disponibilità di alcuni di essi di cedere parte della propria sovranità facendo valere con una

accentuata rigidità i propri "contro-limiti" a fronte dei principi ordinamentali dell'Unione.

(2) Tra le pagine scritte nel novecento sulla certezza del diritto e sugli ostacoli non solo di fatto ma anche teorici (come quelli patrocinati dalla dottrina del diritto libero) cfr. F. López De Oñate, *La certezza del diritto*, in *Civiltà del diritto* (Collana diretta da F. Calasso e curata da F. Mercadante), Milano, 1968, 49, per cui il diritto deve mirare semplicemente a garantire in modo certo ed inequivocabile l'azione in modo che gli uomini possano contare su ciò che verrà perché in questo modo il diritto mostra la sua natura schiettamente umana, indissolubilmente legata al mondo degli

Autorevole dottrina, in sostanziale condivisione con quanto ora detto, ha evidenziato anche lo stretto legame tra certezza del diritto e legalità, per essere questa ultima a sua volta condizione di libertà, perché “solo la legalità assicura nel modo meno imperfetto possibile, quella certezza del diritto senza la quale praticamente non può sussistere la libertà politica” (3).

Da più parti, nel prendere le distanze dalla certezza del diritto, si è però augurato che il suddetto principio vada interpretato ed applicato con elasticità perché - tra i tanti canali in cui può realizzarsi la dimensione ermeneutica (4) - un ruolo di spicco deve riconoscersi alla “interpretazione giudiziale” atteso che la “giudizionalità” sembra una caratterizzazione forte del passaggio giuridico post-moderno, ma è proprio entro questo passaggio che si riconosce al lavoro ermeneutico dei giudici l'espressione più genuina del diritto vivente (5). Assunto questo che trova il proprio supporto motivazionale sulla considerazione che la certezza del diritto è stata disegnata all'interno di una visione filosofica in cui la legge si propone in una dimensione soprattutto etica, fondata inesorabilmente su di un atto di volontà che “deve essere obbedito” per cui “nel cittadino la virtù massima che si pretende è una obbedienza semplice, senza perplessità e discussioni”, cui corrisponde da parte del legislatore il dovere della certezza (6).

La ragione del poco credito che si è dato da più parti al principio della certezza del diritto si è fatta infine scaturire dalla attuale ed indubbia crisi della rappresentanza politica, e da una generale erosiva sfiducia anche della scienza giuridica a cui si è ritenuto di poter rimediare riconoscendo ampi spazi interpretativi al giudice al fine di individuare i valori largamente “condivisi nel tessuto sociale” per poi dare ad essi ed all'ordinamento giuridico la necessaria rilevanza ed efficacia (7).

Non si ha certo in questa sede la presunzione di dire qualcosa di nuovo a queste riserve che sono state sinora mosse sul principio della certezza del diritto, la cui osservanza è la ragione fondante del positivismo giuridico (8).

Proprio in adesione a quest'ultima dottrina (9), il presente saggio è rivolto unicamente a sollecitare *alcune semplici e modeste riflessioni e proposte sul licenziamento collettivo* al fine di evidenziare come nei tristi e difficili tempi del *Coronavirus* sia emersa la generale esigenza di trovare *approdi normativi e giudiziari certi ed affidabili* che consentano a ciascuno di programmare, seppure a grandi linee, le proprie azioni future e, nel contempo, a dimostrare come la mancanza di certezze è sovente causa determinante di ingiustificati licenziamenti a danno di fasce deboli di lavoratori che vedono, per la perdita della propria occupazione, rinviiata la propria vita di giorno in giorno con pesanti e generali ricadute anche sul mercato del lavoro.

Nel periodo più drammatico della seconda guerra mondiale in cui la crisi del diritto assumeva proporzioni paurose e sembrava quasi segnare la fine della civiltà occidentale, un allora poco conosciuto filosofo del diritto ebbe tra l'altro a precisare che “la legge fa sapere a ciascuno ciò che egli può volere”. E proprio in questo si realizza il beneficio che è reso possibile dalla certezza del diritto, perché “la prevedibilità dei comportamenti, cioè della loro valutazione, è il motivo per il quale la legge non ragiona di cose *particolari e presenti* ma di cose *future e generali* (...)”. In questo la legge rende possibile la continuità, che lega l'azione presente all'azione futura, che lega (...) gli uomini gli uni con gli altri, e addirittura che lega la generazione presente a quella futura” (10). Ed in continuità logica con tali considerazioni si è anche aggiunto che una minaccia teorica alla certezza del

uomini, e solo ad essi “perché gli uomini hanno bisogno, per la loro azione presente, di potere contare sulla loro azione futura, sulla portata della loro azione futura, e quindi anche sull'azione degli altri uomini”.

(3) In questi termini P. Calamandrei, *Non c'è libertà senza legalità*, ora in *Collana Anticorpi*, Bari, 2013, 11.

(4) Sui diversi canali della interpretazione della legge e più nello specifico sul nesso fra ricognizione storica e sviluppo integrativo della norma nonché sull'efficienza evolutiva dell'interpretazione giuridica vedi le mirabili, utili e sempre di viva attualità riflessioni di E. Betti, *Interpretazione della legge e degli atti giuridici. Teoria generale e dogmatica*, Milano, 1971.

(5) In questi sostanziali termini cfr.: P. Grossi, *Sulla odierna “incertezza” del diritto*, in *Giust. civ.*, 2014, 934-935, il quale patrocina un ritorno ad un diritto dove hanno un ruolo non esiguo legislatore e legge, accanto però a consuetudini, riflessioni dottrinarie, sentenze dei giudici, prassi, tutto nel segno di un arricchente pluralismo giuridico.

(6) Ancora P. Grossi, *op. cit.*, 927. Per alcune riflessioni sugli studi di P. Grossi, con specifico riferimento all'oggetto del presente saggio, cfr. G. Vidiri, *L'evoluzione della disciplina dei*

licenziamenti collettivi nel tempo e la certezza del diritto, in G. Alpa (collana diretta da), *Il licenziamento collettivo in Italia nel quadro del diritto dell'Unione Europea* (a cura di R. Cosio - F. Curcuruto - R. Foglia), Milano, 2016, 77-80.

(7) Sul punto e sulla portata da riconoscere al principio della certezza del diritto oggetto classico della filosofia del diritto cfr. ancora: P. Grossi, *op. cit.*, 935.

(8) Sulle ragioni storiche del positivismo giuridico e sulle ragioni del dissenso tra il giuspositivismo ed i suoi avversari cfr. per tutti N. Bobbio, *Il Positivismo giuridico*, Torino, 1996, 219-220.

(9) G. Vidiri, *La certezza del diritto tra “positivismo giuridico” e “giusnaturalismo”*, in *Riv. intern. fil. dir.*, 4, 2016, 511, dove s'evidenzia tra l'altro che una progressiva erosione dei principi fondanti di civiltà giuridica abbia portato ad una drastica riduzione delle tutele dei lavoratori a causa di un continuo legiferare che ha sollevato in dottrina ed in giurisprudenza diffuse critiche con un progressivo e concreto ridimensionamento della forza e della capacità rappresentativa del sindacato.

(10) In tali esatti termini F. López De Oñate, *La certezza del diritto*, cit., 50.

diritto si ritrova nelle correnti di pensiero che “si propongono di scalzare questa certezza, che considerano non come un valore ma come un disvalore, nella scienza giuridica e nel mondo sociale” (11).

Pericolo questo che si concretizza soprattutto in presenza di quegli istituti giuridici la cui regolamentazione impegna l'interprete, in un gravoso compito che richiede una certosina pazienza di ricerca e di studi al fine di intravedere “qualche luce” nella “oscurità” e nelle “molte ombre” che si riscontrano in un ordinamento complesso a più livelli, come quello dell'UE.

Permangono infatti in detto ordinamento ancora dubbi sulla gerarchia tra le fonti normative dell'UE e di quelle statali, in cui si riscontrano in negativo una pluralità di norme sesquipedali che si succedono in tempi ravvicinati, richiamandosi sovente l'una all'altra in un infernale incrocio di disposizioni che rende spesso impossibile individuare la *ratio* e l'ambito applicativo di ciascuna di essa. Fattori questi ultimi che proprio per le ricadute che hanno sul generale contesto socio economico abbisognano, come attesta la travagliata storia dei licenziamenti collettivi, di certezze e di risposte giudiziarie affidabili.

Il licenziamento collettivo in Italia e nell'UE: un istituto perpetuamente incerto

La crisi scaturente dalla pandemia da Covid-19 annovera tra i suoi effetti il blocco dei licenziamenti al fine

di garantire sicurezza ai lavoratori in quanto parti deboli del rapporto negoziale (12).

Le problematicità di tale blocco ha fatto fortemente dubitare della sua costituzionalità (13) e della tenuta dell'intero diritto del lavoro a fronte di eventi eccezionali ed imprevedibili come il Covid-19, che ha provocato danni a livello di sicurezza e socio-economico paragonabili a quelli avutisi al tempo della seconda guerra mondiale.

I danni da Coronavirus sono stati in buona parte causati nello specifico perché sull'aspetto tecnico-giuridico sovente ha prevalso la ritrosia di ciascuno Stato dell'UE a limitare la propria sovranità, da cui sono scaturite decisioni delle Corti di Giustizia e della Cedu spesso difficilmente interpretabili ed ambigue, tanto da lasciare alle singole Alte Corti statali una eccessiva libertà interpretativa con una crescita esponenziale di un attivismo giudiziario che spesso ha portato a sovrapporre il potere giudiziario sul legislativo e sull'esecutivo, con il pericolo a lungo andare di un *vulnus* ai principi fondanti della democrazia (14).

Per di più nell'ora descritto assetto ordinamentale è emersa una perdita preoccupante della credibilità ed affidabilità della magistratura del nostro Paese dovuta: da un lato all'acquisizione da parte dell'ordine giudiziario di un potere non scalfito sinora da alcuno perché tutti coloro che ad esso si sono opposti sono stati abbattuti a colpi di sentenze e se validi ed onesti magistrati sono spesso stati ingiustamente

(11) Sempre F. López De Oñate, *La certezza del diritto*, cit., 81-82, per il quale la scuola del diritto libero, sotto uno scopo ben diverso, mira preterintenzionalmente ad infrangere la certezza del diritto ed ad annichilire di fatto il senso di legalità, dal momento che l'applicazione della legge, tassativamente e rigidamente intesa, si traduce in decisioni contrastanti con l'esigenza naturale di giustizia perché il corso della realtà è incessante, veloce e mutevole nel tempo, mentre la legge è statica.

(12) Sul blocco dei licenziamenti e numerose problematiche che ne scaturiscono, tra altri: M. De Luca, *Blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: alla ricerca delle tipologie del licenziamento che ne risultano investite (note minime)*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.it., n. 424/2020; Id., *Condizionalità ed ipotesi di esclusione (dalla seconda proroga del blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19): molto rumore per (quasi) nulla*, ivi, 434, 2021; M. Biasi, *Liberty e Freedom nel blocco dei licenziamenti collettivi*, in *LavoroDirittiEuropa*, 3, 2020; M. Verezaro, *La condizionalità del divieto di licenziamento nel “decreto di Agosto”*, in *LavoroDirittiEuropa*, 3, 2020; G. Vidiri, *Il blocco dei licenziamenti al tempo del Covid 19 tra il diritto alla libertà di impresa ed il diritto al lavoro*, in *Corr. giur.*, 4, 2021; Id., *Lo sblocco dei licenziamenti tra governo, leggi e giudici al tempo del Coronavirus*, in *LavoroDirittiEuropa*, 3, 2021; F. Nardelli, *Licenziamenti collettivi e numero dei posti soppressi: un revirement della Cassazione*, in questa *Rivista*, 2, 2021.

(13) Sulle numerose riserve in tema cfr. G. Vidiri, *Il blocco dei licenziamenti: ovvero l'antica ed affannosa ricerca del “giusto equilibrio” tra diritto al libero esercizio dell'attività economica e*

diritto al lavoro, in *LavoroDirittiEuropa*, 2, 2021, 4.13 cui si rinvia per utili riferimenti dottrinari e giurisprudenziali sulla costituzionalità del suddetto blocco.

(14) Per una denuncia della crescita esponenziale in molti Stati - compresi quelli dell'Occidente - dei poteri dei giudici sulla scelta dei valori sottesi ai diritti, sull'arresto o accelerazione degli indirizzi di governo e sulla deresponsabilizzazione degli altri poteri ed in particolare di quello legislativo v.: R.H. Bork, *Il giudice sovrano. Coercing virtue* (a cura di Sirena Sileoni), Macerata, 2002, che prende specificamente in esame il crescere dei poteri delle Alte Corti negli Stati Uniti d'America, in Canada ed in Israele. Sulla Corte costituzionale italiana come giudice sovrano cfr.: G. Vidiri, *La Corte costituzionale ovvero un giudice sovrano nel diritto del lavoro*, *Mass. Giur. lav.*, 2020, 1. E sempre sulle acquisizioni di sempre maggiori poteri da parte della Corte costituzionale italiana, sui contrasti tra Corti statali e sovranazionali nonché sulla c.d. interpretazione conforme alla Costituzione cfr. il prezioso studio di: M.T. Stile, *Discrezionalità legislativa e giurisprudenziale nei processi evolutivi del costituzionalismo*, Napoli, 2020, 86-90 che annovera tali tematiche politiche tra le più complesse da risolvere per giungere “ad un comune patrimonio giuridico tra gli Stati”. Cfr. inoltre S. Cassese, *Tribunali di Babele*, Collana Saggine, Roma, 2009. Per un riflessivo e documentato esame sulla preoccupante mancanza di certezze sul versante del diritto processuale dovuto al profluvio di sentenze “creative”, “a sorpresa”, di “difficile lettura” dei giudici di legittimità cfr. M. Menicucci, *Il motivo di ricorso per cassazione. Habent sua sidera lites*, Torino, 2021.

penalizzati soprattutto in sede di attribuzioni di uffici apicali o di altri uffici direttivi di grandi città a seguito di “trattative”, “mediazioni” o “complessi giochi di potere” tra le diverse correnti dell’Associazione di categoria (15).

Su un distinto versante inoltre ha operato una scienza giuridica che ha reso endemico il vizio di leggere la Carta costituzionale con gli “occhiali della ideologia” sino a privilegiare una interpretazione dell’art. 41 Cost. (norma tra le più rilevanti a livello socio-economico tra quelle della Parte I, Titolo III della Carta). Norma questa che nella realtà fattuale ha accreditato un modello di socializzazione della proprietà e dei mezzi di produzione di ispirazione socialista a discapito dei principi liberali, finendo in tal modo per limitare la stessa libertà economica “con il convertirla da diritto di libertà in funzione sociale” (16).

Le precedenti considerazioni forniscono le coordinate utili, dapprima per qualche generale riflessione sulle complesse problematiche da sempre oggetto di contrastanti valutazioni sia in sede dottrina che sindacale sui licenziamenti collettivi; e di poi, e più nel concreto, sulla regolamentazione procedurale dell’art. 24, L. 23 luglio 1991 n. 223, e sull’esame del disposto dell’art. 4 della stessa legge in materia di riduzione del personale. Tematica quest’ultima che di recente è stata anche essa soggetta a differenti letture in sede giurisprudenziale e dottrina in relazione alla individuazione del suo ambito applicativo (17).

Inosservanza degli obblighi datoriali (informazione e consultazione sindacale) di cui alla L. n. 223/1991 e nullità del licenziamento collettivo

La disciplina dei licenziamenti collettivi a seguito delle riforme apportate dal *Job Act* ha visto il passaggio dalla normativa di cui alla L. 28 giugno 2012, n. 92 a quella del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, che ha fatto da subito emergere l’assenza di un unitario disegno riformatore del diritto del lavoro, capace di armonizzare tra loro i singoli interventi legislativi (18).

L’esigenza di un ordinato *iter* motivazionale porta subito ad osservare come il licenziamento collettivo sia un “cantiere” che continuerà a lungo a rimanere ancora “aperto” per le crisi di molte imprese costrette a lunghi periodi di inattività e conseguentemente a ridurre per motivi economici il proprio personale in molti casi.

Al fine di impedire negative ricadute a livello socio-economico di numerosi licenziamenti si è fatto riferimento all’art. 2, Dir. n. 99/58/CE, ed alla sua articolata e cadenzata procedura di informazione e di consultazione sindacale preventiva al fine di misurare “la possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti, ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori da porre in mobilità per evitare deleteri impatti sul mercato del lavoro” (19).

(15) Un quadro desolante della Magistratura si ricava dal libro “Il Sistema”, Milano, 2021, che contiene l’intervista a L. Palamara, a lungo guida della corrente di centro “Unità della Costituzione”, sovente maggioritaria all’interno dell’ANM. Per un’impietosa critica della Magistratura già in passato cfr.: M. Ainis, *L’Italia divorata dalle lobby*, Milano, 2012, 37-38, per cui la *lobby* rappresentata dai giudici rileva il “vizio di ogni sistema autoreferenziale, dove l’autonomia degenera in separatezza, la separatezza in arbitrio, l’arbitrio in impunità generalizzata, E questo vizio abita anche nella cittadella giudiziaria, sia pure in nome del principio che sancisce l’autogoverno della magistratura. Di fatto chi giudica i giudici? I giudici medesimi attraverso il Csm. E con quali conseguenze?”.

(16) Sostanzialmente in tali termini: F. Galgano, in F. Galgano - S. Rodotà, *Commentario alla Costituzione, Rapporti economici*, II (art. 41-44) a cura di G. Branca, Bologna-Roma, 1986, 40-45.

(17) Per una rassegna dottrina e giurisprudenziale sugli art. 4 e 24, L. n. 223/1991 v. R. De Luca Tamajo - O. Mazzotta, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, VI ed., Padova, 2018, 1203-1213 nonché 1240-1246. Proprio di recente la Corte di cassazione ha con “l’ordinanza” Cass. Civ., Sez. lav., 20 luglio 2020, n. 15401 - da includere a pieno titolo tra le non poche “decisioni a sorpresa” dei giudici di legittimità - a ben 22 anni dalla Dir. 98/59/CE e di 5 anni dalla Corte di Giustizia UE 11 novembre 2015, causa C-422/14 con un imprevedibile *revirement* non supportato da una motivazione congrua e per di più priva della necessaria chiarezza ha risolto positivamente la rilevante questione se il requisito numerico richiesto dall’art. 24, L. n. 223/1991 possa essere integrato anche nel caso in cui il datore di lavoro proceda unilateralmente e a svantaggio del lavoratore ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del rapporto di lavoro per ragioni non inerenti

alla persona del lavoratore. Su detta ordinanza cfr. in dottrina per una attenta ed esaustiva ricostruzione: F. Nardelli, *licenziamenti collettivi e numero dei posti soppressi*, cit., 165 ss.; cui adde F. Limena, *I licenziamenti indiretti entrano nella fattispecie dei licenziamenti collettivi: il revirement della Cassazione*, in questa *Rivista*, 2021, 6, 600; R. Cosio, *La nozione del licenziamento collettivo. Le precisazioni della Corte di giustizia*, in questa *Rivista*, 2021, 5, 502 che addebita ai giudici di legittimità un’errata lettura della sentenza della Corte di Giustizia UE 11 novembre 2015; e ancora: V.A. Poso, *Le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro che derivano da modifiche unilaterali sostanziali di condizioni essenziali del contratto di lavoro? Tu chiamale se vuoi... licenziamenti*, in *Labor*, 3 agosto 2020, che attraverso una ricerca riflessiva e certosina dei precedenti giurisprudenziali e dottrinari in materia mostra di non essere favorevole alla ordinanza, come certifica il vivace e arguto titolo dato dall’A. al suo scritto.

(18) Nell’epoca attuale il diritto è sottoposto a forti tensioni da un gigantesco processo di adattamento e cambiamento che non interessa soltanto ogni singolo Paese e ogni singolo sistema giuridico, ma investe globalmente tutti i Paesi dell’UE in ogni settore del diritto - dal privato al costituzionale, dal penale all’internazionale - non più come un tempo tra loro separati. Il che ha determinato un intreccio spesso inestricabile tra diritto statale e diritto globale, tra particolare ed universale, tra differenze ed unità.

(19) Così: G. Vidiri, *Il blocco dei licenziamenti collettivi al tempo del Covid-19*, cit., 537 e nt. 15, che rileva come l’art. 2, Dir. 98/59/CE, indichi dettagliatamente con gli obblighi datoriali anche i diritti delle organizzazioni sindacali alla informazione ed alla consultazione.

Si è precisato in dottrina che la direttiva suddetta ha così voluto attribuire al sindacato un ruolo attivo di cogestione delle crisi aziendali secondo il modello tipico partecipativo della legislazione europea, tanto che puntualmente si è osservato che il rilevante ruolo del sindacato viene riconosciuto anche sulla base dell'obbligo di notificare il licenziamento all'autorità pubblica allo scopo di cercare possibili soluzioni ai problemi occupazionali posti dalle organizzazioni sindacali (20).

Un breve *excursus* storico sulla disciplina statale dei licenziamenti sulla base della L. n. 92 del 2012 induce ad affermare che in questa legge la *ratio* vada individuata nell'assicurare ai datori di lavoro, attraverso un'attiva responsabilizzazione delle organizzazioni sindacali, maggiori margini di agibilità nella gestione delle crisi aziendali volti ad agevolare accordi sindacali in sostituzione di risposte giurisprudenziali che - oltre ad non essere tempestive (21) - nel merito non sempre garantiscono approdi affidabili anche in termini di certezza (22).

Per una più completa comprensione delle problematiche sul punto va però ricordata la disposizione di cui

all'art. 1, comma 45, L. n. 92/2012 che - sempre per i licenziamenti collettivi - ha previsto una innovazione rispetto al passato ridisegnando l'art. 4, L. n. 223/1991. Ed invero per tale norma gli eventuali vizi della comunicazione "possono essere sanati ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo". Si è finito in tal modo per devolvere alle rappresentanze sindacali proprio con gli accordi aziendali un incisivo potere di gestione delle crisi nel rispetto del ruolo e dell'autonomia collettiva, responsabilizzando - con esiti in verità non sempre positivi - dette rappresentanze a ricercare un giusto equilibrio tra l'interesse dell'impresa alla continuazione dell'attività economica ed in ogni caso al miglioramento della produttività aziendale, da una parte, e l'interesse dei singoli lavoratori coinvolti nelle suddette procedure di non essere sacrificati senza un ragionevole motivo con la perdita dell'occupazione, dall'altra (23).

Successivamente con riferimento sempre ai licenziamenti collettivi gli artt. 2, 3 e 10, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, nel loro combinato disposto, hanno attuato nella

(20) Sul punto *amplius*: L. Galantino, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Torino, 2014, 246.

(21) Sugli indirizzi giurisprudenziali spesso divergenti sul versante processuale con riferimento al c.d. "rito Fornero" cfr. G. Vidiri, *Nuovo rito sui licenziamenti: "giusto processo" ed "imparzialità" del giudice del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, I, 505; nonché M. Casola, *Prime applicazioni giurisprudenziali della legge di riforma del mercato del lavoro: profili processuali*, *ivi*, 2014, I, 505.

(22) Per l'assunto che ad iniziativa dei Governi Monti e Renzi a partire dal 2012 si sono succeduti interventi legislativi a pioggia, mal coordinati tra loro, dalla tecnica normativa non certo raffinata e dal contenuto spesso oscuro ed ambiguo cfr.: G. Vidiri, *L'evoluzione della disciplina dei licenziamenti collettivi*, cit., 83 ss., che tra le molte difficoltà interpretative della Legge Fornero rimarca quella attinente al significato da attribuire al comma 4 dell'art. 18 St. lav. per quanto attiene al significato da assegnare al nozione di "insussistenza del fatto contestato" nel licenziamento disciplinare, tanto da far rimanere incerto per lungo tempo se il fatto e dovesse essere inteso unicamente nella sua componente "materiale" (così Cass. Civ., Sez. lav., 6 novembre 2014, n. 23669, con nota di M. De Luca, *Il fatto nella riforma della tutela reale contro i licenziamenti illegittimi: note minime sulla prima sentenza in materia della Corte di Cassazione*, in *Foro it.*, 2014, I, 3418) o invece come "fatto giuridico" comprensivo non solo dell'elemento oggettivo ma anche di quello soggettivo, quale colpa o intensità dell'elemento intenzionale (in tali sensi cfr. invece Cass. Civ., Sez. lav., 13 ottobre 2015, n. 20540, in *Nuove leggi civ.*, 2016, 3, 389, con nota di R. Galarzi, *La Cassazione e l'art. 18 stat. lav. dal fatto materiale al fatto disciplinare*; quindi in conformità Cass. Civ., Sez. lav., 20 settembre 2016, n. 19418 e Cass. Civ., Sez. lav., 10 maggio 2018, n. 11323). Ed ancora sulle difficoltà interpretative avente ad oggetto la formula "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo" e sui dubbi che la suddetta formula ha sollevato a livello costituzionale cfr. per tutti di recente cfr. P. Tosi - E. Pecetti, *Il licenziamento per motivi economici al vaglio della Consulta*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, II, 516 ss., cui *adde* P. Stolfi, *Insussistenza del g.m.o. e reintegrazione: il Tribunale di Ravenna rimette la questione alla*

Corte Costituzionale, *ivi*, 523. Incertezza questa cessata finalmente solo con la recente sentenza Corte cost. n. 59/2021, che ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 18, comma 7, secondo periodo, Stat. lav. (come modificato dalla L. n. 92/2012) nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posta a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, "può altresì applicare" - invece di applicare altresì - la disciplina della reintegrazione. Da qui la conseguenza che ogniqualvolta sia accertata l'insussistenza del fatto, il giudice dovrà applicare il più incisivo rimedio della reintegrazione, senza poter esercitare la scelta discrezionale tra reintegrazione ed indennizzo. Sentenza questa oggetto di critica da parte di A. Perulli, *La disciplina del licenziamento per gmo dopo Corte Costituzionale n. 59/2021*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, I, 208-209, che si chiede se la Corte costituzionale sia semplicemente un soggetto politico o invece un custode della Costituzione. Più in generale per l'assunto che la Consulta stia assumendo sempre maggiori poteri attraverso sentenze "creative" "manipolative" o "additive" cfr. G. Vidiri, *Il blocco dei licenziamenti collettivi al tempo del Covid-19*, cit., 540-542 e nt. 34 e 35, dove si evidenzia come si riscontri tra i costituzionalisti un dibattito sempre più vivace sui limiti che anche i giudici delle leggi non devono superare per non invadere gli spazi di competenze degli altri poteri dello Stato. *Adde* per analoghe critiche Id., *La Corte Costituzionale ovvero un giudice sovrano nel diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, 1. Più di recente per un ampio e ragionato esame degli indirizzi dottrinari e giurisprudenziali, che attestano il crescere dei poteri delle Alte Corti anche negli altri Stati dell'UE: M.T. Stile, *Discrezionalità legislativa e giurisdizionale nei processi evolutivi del costituzionalismo*, Napoli, 2020.

(23) Nella normativa sugli accordi aziendali si è vista una adesione (forse) intenzionalmente occultata all'art. 8, L. n. 148 del 2011, da più parti discussa e aspramente criticata per devolvere di fatto al sindacato il potere di gestire attraverso accordi aziendali crisi spesso sfocianti in licenziamenti di una moltitudine di lavoratori (cfr. al riguardo G. Vidiri, *L'evoluzione della disciplina dei licenziamenti collettivi*, cit., 87), che rimarca come la dottrina abbia riconosciuto notevoli margini di agibilità al sindacato nella stesura degli accordi volti a sanare carenze ed irregolarità verificatisi nel corso della procedura di cui all'art. 4, L. n. 223 del 1991 anche se

materia in esame una “vera e radicale controriforma” rispetto alla legge Fornero a seguito di un drastico ridimensionamento dell'autonomia collettiva e dello stesso ruolo del sindacato, con un conseguente affievolimento delle tutele dei singoli lavoratori anche sul versante dell'apparato sanzionatorio (24).

La necessità di uniformare attraverso l'interpretazione conforme la disciplina statale a quella della Corte Europea porta a rimarcare come detta Corte abbia offerto comunque un forte sostegno alle tutele procedurali di cui all'art. 4, L. n. 223/1991, per cui devono - com'è stato correttamente sottolineato - evitarsi “letture soft” dei dicta europei (25).

Confortano tale assunto: la sentenza della Corte di Giustizia UE 16 luglio 2009, C-12/2008 (*Mono Car Styling S.p.a. c. Dervisi Odemis ed altri*), che ha statuito che la Dir. n. 98/59/CE deve essere letta nel senso di impedire ad una normativa nazionale di ridurre gli obblighi del datore di lavoro rispetto a quelli imposti dall'art. 2, Dir. n. 98/59/CE; la sentenza della Corte di Giustizia UE 13 febbraio 2014, C-596/12 (*Commissione contro Repubblica italiana*) accertativa della violazione dell'art. 2, Dir. n. 98/59/CE da parte dell'Italia per la mancata applicazione ai dirigenti della nozione di “lavoratori”, inclusiva anche

della categoria dirigenziale, cui deve pertanto garantirsi detta procedura (informativa e consultiva) ex L. n. 223/1991 (26).

Alle indicate pronunzie ne sono seguite recentemente altre: Corte di Giustizia UE 7 agosto 2019, nella cause riunite C-61/17, C-62/17, C-72/17, che evidenziano - alla stregua della summenzionata e più volte citata L. n. 223 del 1991 - la rilevanza ai fini della validità del licenziamento collettivo non solo degli obblighi di informazione e consultazione ma anche dell'applicazione di corretti criteri di scelta del personale da licenziare o da porre in mobilità per essere tali criteri correlati funzionalmente ai suddetti obblighi, come per altro si evince dal testo del secondo comma dell'art. 11, D.Lgs. n. 23 del 2015 (27).

Corollario delle precedenti considerazioni è che le prescrizioni procedurali di cui alla L. n. 223/1991, per essere vincolanti per la parte datoriale alla stregua del diritto europeo, determinano, in caso di loro violazione, l'invalidità del licenziamento collettivo alla stregua del disposto dell'art. 2, comma 1, L. n. 223/1991 (richiamato dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015), in quanto si è in presenza di un caso di “nullità espressamente prevista dalla legge” (28), con la conseguenziale ricaduta di una pluralità di licenziamenti

non sono mancate severe riserve verso la normativa sui licenziamenti collettivi perché ritenuta incompleta e lacunosa. Di recente: G. Ianniruberto, *Iniziativa economica e tutela del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, 515, per l'indicazione dei criteri capaci di contemperare la libertà del datore di lavoro di risolvere il rapporto con i propri dipendenti per motivi economici con il perseguimento dell'utilità sociale ex art. 41, comma 2, Cost.; ed ancora G. Vidiri, *Lo “sblocco dei licenziamenti” tra governi, leggi e giudici al tempo del Coronavirus*, in *LavoroDirittiEuropa*, 3, 2021. In precedenza sulla libertà di impresa e sul giusto equilibrio tra tale diritto e quelli contrapposti dei lavoratori: L. Libertini, *Sulla nozione di libertà economica*, in *Moneta e credito*, 72, 301 (dicembre 2019).

(24) Sul punto osserva correttamente G. Ferraro, *I licenziamenti collettivi nel Job Act*, in *I licenziamenti nel contratto “a tutele crescenti”*, a cura di G. Ferraro, *Quaderni di diritto del lavoro* ordinati da M. Persiani - F. Carinci, 14, Padova, 2015, 98, che - con una critica che investe il legislatore sia del 2012 che del 2015 - addebita al D.Lgs. n. 23/2015 di avere esteso la disciplina introdotta per i licenziamenti individuali a quelli collettivi sulla base di una motivazione priva di fondamento scientifico sia dal punto di vista storico-normativo sia con riferimento alle caratteristiche strutturali dei due istituti.

(25) Cfr. sul punto G. Natullo, *Procedure (sindacali) versus tutele (individuali) nella disciplina dei licenziamenti collettivi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, II, 256, 257, che individua un deciso sostegno alla sua opinione nella decisione Corte di Giustizia UE 8 giugno 1994, C-382-02 (*Commissione c. Regno Unito*, Racc. I, 3479) soprattutto nella parte in cui il Regno Unito è stato condannato per una disciplina nazionale più blanda di quella europea in relazione ai contenuti ed agli obiettivi delle procedure partecipative e per non avere previsto, in caso di loro violazioni, sanzioni “proporzionali” e “dissuative” in coerenza con il principio dell’“effetto utile” delle suddette procedure. È doveroso però ricordare che “il canone dell'interpretazione conforme, concepito per generare armonia tra ordinamenti diversi o tra diverse sfere di legalità e

per consentire una proficua cooperazione tra distinte istanze giurisdizionali, può nella realtà fattuale mancare il bersaglio e diventare elemento di turbamento, di disturbo e distinzione degli equilibri dello Stato” (M. Luciani, *Interpretazione conforme a Costituzione*, in *Enc. dir.*, IX, Milano, 2016, 472, cui adde R. Cosio, *L'interpretazione conforme al diritto dell'Unione Europea*, in G. Bronzini - R. Cosio (a cura di), *Interpretazione conforme, bilanciamento di diritti e clausole generali*, Milano 2017, 31, il quale evidenzia come l'istituto rimanga ancora misterioso nei suoi elementi costitutivi e, persino, nella natura).

(26) Con riferimento a tali sentenze osserva ancora G. Natullo, *Procedure*, cit., 269, che la realizzazione delle procedure è funzionalmente diretta a tutelare i singoli lavoratori sebbene in buona sostanza la loro tutela i (come singoli) risulta solo ed esclusivamente dal confronto tra azienda (datore di lavoro) e rappresentanze sindacali dei lavoratori. Così intesa essa risulta in concreto “secondaria” e “passiva” perché il soggetto collettivo è libero di gestire e decidere lo sviluppo e l'esito delle procedure rispetto alle quali la volontà del singolo è sul piano giuridico, assolutamente inconferente ed impotente.

(27) Le sentenze indicate nel testo si leggono per la parte che interessano in questa sede in *Arg. dir. lav.*, 2019, II, 193, con nota di G. Gaudio, *La nozione di impresa che controlla il datore di lavoro al fine dell'adempimento degli obblighi di informazione e consultazione in materia di licenziamenti collettivi*, il quale ritiene che può giungersi - ai fini dell'adempimento degli obblighi prescritti nelle riduzioni del personale - alla conclusione di consentire ai lavoratori, attraverso la c.d. “tecnica delle obbligazioni implicite”, di agire, oltre che contro il datore di lavoro, anche nei confronti della società controllante.

(28) Per tutte le ragioni poste a base di tale assunto cfr. G. Vidiri, *I licenziamenti collettivi illegittimi e tecniche rimediali: ovvero il ritorno “dell'equità” e del “codice civile”*, in *Arg. dir. lav.*, 2020, 4, I, 868-888.

individuali da regolamentarsi, come si dirà nel prosieguo, con un nuovo apparato sanzionatorio, che non può ricalcare in alcun modo né quello della legge Fornero né quello del *Job Act*. (29).

Quanto ora detto ha trovato riscontro in dottrina essendosi affermato che i vincoli di carattere procedimentale nell'economia della Dir. n. 98/59/CE assumono una importanza fondamentale per la loro consistenza e rilevanza trattandosi di veri e propri diritti (30) tanto da configurarsi come un requisito che "identifica il licenziamento collettivo" (31) o come "un elemento costitutivo della fattispecie" (32).

È da ultimo opportuno precisare per una migliore comprensione di quanto sinora sostenuto che la violazione dei criteri di scelta del personale da licenziare di cui all'art. 5, L. n. 223/1991 (così come quella del comma 1 dell'art. 24 della stessa legge sul numero dei lavoratori coinvolti nella riduzione del personale) non possono ritenersi in alcun modo materia di giudizio della Corte di Giustizia per rimanere invece di competenza esclusiva degli Stati membri, come si deduce dall'art. 6, Dir. n. 98/59/CE (33).

Verso un nuovo apparato sanzionatorio nel diritto del lavoro?

Già in passato un illustre e pensoso giurista ha aspramente criticato con mirabili ed appassionate parole l'utilizzazione nel diritto del lavoro delle tabelle di

"origine giurisprudenziali" nella determinazione del danno biologico ed ha auspicato una svolta epocale consistente in una "coraggiosa personalizzazione" nella quantificazione del suddetto danno. L'illustre studioso, da tutti apprezzato per la sensibilità propria dei grandi giuslavoristi, ha nel suo scritto precisato che l'applicazione delle suddette tabelle anche con i suoi "necessari aggiustamenti", non serve a risolvere il problema delle congruità e della flessibilità del risarcimento, soprattutto perché presenta il limite di misurare valori e beni assoluti di rilevanza costituzionale, da apprezzare sul campo, con l'improprio ausilio di sistemi automatici e predeterminati che invece "espropriano il giudice del potere valutativo e discrezionale che consiste nel vero giudizio di equità, vale a dire nel rendere giustizia sostanziale nel caso concreto" (34).

Si è voluto così significare che i valori caratterizzanti il diritto del lavoro ostano all'applicazione di criteri automatici e rigidi stante la valenza propria del contratto di lavoro in cui allo scambio delle "prestazioni eseguite" viene ad aggiungersi il diretto coinvolgimento del singolo lavoratore che, proprio per essere "parte debole" del rapporto, è destinatario di un apparato normativo posto a garanzia di numerosi diritti a copertura costituzionale (tutela della salute nel posto di lavoro *ex art. 32 Cost.*; tutela dell'attività spiegata in tutte le sue forme e applicazione e cura della formazione e dell'elevazione professionale *ex art. 35 Cost.*; diritto ad una retribuzione idonea ad

(29) Per tale assunto vedi *amplius* G. Vidiri, *Il licenziamento collettivo in Italia*, cit., 98 e nt. 58, che rimarca al riguardo che la dichiarazione di nullità ben può essere pronunciata ai sensi dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015 oltre che per "i licenziamenti discriminatori" anche per "gli altri casi espressamente previsti dalla legge", dal momento che ogni interpretazione restrittiva della suddetta disposizione non tiene in considerazione che i principi fondanti del diritto comunitario - per essere "espressione" di un diritto sovranazionale - hanno nel nostro ordinamento efficacia diretta nel senso che la loro violazione importa la nullità del licenziamento. Supporta tale conclusione l'equiparazione a tutti gli effetti del diritto nazionale a quello europeo come parti di un unico ordinamento, come si evince chiaramente dal disposto dell'art. 2, L. 25 febbraio 2015, n. 18 ("Disciplina della responsabilità civile dei magistrati") che - nel modificare l'art. 2 della legge precedente del 13 aprile 1988, n. 117 (c.d. *Legge Vassalli*) - ha tra i casi di responsabilità civile del magistrato per colpa grave previsto "la violazione manifesta della legge italiana 'nonché del diritto dell'Unione europea'".

(30) Cfr. in questi termini R. Cosio, *La sanzione dissuasiva nei licenziamenti collettivi. La risposta della Corte di Giustizia*, in questa *Rivista*, 2021, 8-9, 815.

(31) In giurisprudenza sembra condividere tale indirizzo dottrinario Cass. Civ., Sez. lav., 21 gennaio 2019, n. 1515, con nota adesiva di G. Ianniruberto, *Gli effetti della omessa indicazione dei criteri di scelta sulla legittimità dei licenziamenti collettivi*, in *LavoroDirittiEuropa* 2, 2018.

(32) Cfr. al riguardo anche per i numerosi riferimenti dottrinari e giurisprudenziali in tema G. Vidiri, *Licenziamenti collettivi illegittimi e tecniche rimediali*, cit., in *Arg. dir. lav.*, 2020, 4, I, 880-882.

(33) Il suddetto articolo con lo statuire che la direttiva si applica solo "alle procedure volte a far rispettare gli obblighi previsti dalla direttiva stessa" sta a significare che a livello dell'eurodiritto quello che la direttiva impone è unicamente il rispetto delle informative e della consultazioni in sede sindacale nella gestione delle crisi aziendali lasciando poi ai singoli stati l'applicazione di quanto deciso all'esito di procedure corrette e trasparenti.

(34) L. Montuschi, *Il risarcimento dei danni non patrimoniali... "Personalizzare" si può*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, II, 810, per cui la scelta finale da fare sia "fra un risarcimento del danno avulso dalla specificità del caso concreto e il ristoro integrale che tenga conto della vita professionale dei lavoratori, del presente non meno che del futuro". Analogamente cfr. G. Vidiri, *La liquidazione del danno non patrimoniale*, in *Giust. civ.*, 2011, I, 152, il quale evidenzia che ledono i valori costituzionali - compreso quello posto a base dell'art. 36 Cost. (che fissa "la proporzionalità" della retribuzione sulla base non soltanto della quantità ma anche della qualità del lavoro svolto) - tutti i sistemi di liquidazione dei danni che negano, attraverso criteri tabellari o altri rigidi criteri valutativi, ogni riconoscimento al merito, alla professionalità ed alla stessa dignità del lavoratore. Il che si verifica se si attribuisce in sede risarcitoria un identico trattamento economico e normativo sia ai dipendenti con un passato lavorativo di costante, fattivo e sentito impegno, sia a quelli invece che hanno improntato le loro condotte ad una non encomiabile etica del lavoro.

assicurare a sé ed alla propria famiglia “una esistenza libera e dignitosa”) (35).

Le considerazioni svolte trovano pieno conforto nella sentenza della Corte cost. 25 settembre 2018, n. 194, che - nel dichiarare l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015 e dell'art. 3, comma 1, L. 12 luglio 2018, n. 87 - ha statuito che la liquidazione dell'indennità risarcitoria a fronte di licenziamenti illegittimi deve essere incentrata a calibrata sulle singole fattispecie scrutinate. I giudici della legge hanno nell'occasione chiaramente evidenziato infatti che il criterio risarcitorio deve essere contemporaneamente “dissuasivo” per il datore di lavoro ed “adeguato ai fini compensativi” alla entità dei danni subiti dal singolo lavoratore, previa individuazione nel rapporto lavorativo di un giusto equilibrio tra la libertà al libero esercizio dell'attività economica ed il diritto al lavoro (36).

In altri termini la tutela dell'integrità morale del singolo lavoratore passa attraverso una “personalizzazione” dei danni allo stesso illegittimamente causati. A ciò sono di ulteriore conforto: l'art. 2 Cost.; l'art. 1 della Carta di Nizza, che antepone la dignità della persona ad ogni altro diritto; il Trattato di Lisbona, ratificato dall'Italia con la L. 2 agosto 2008, n. 190; ed ancora l'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, laddove statuisce che “ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro

ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto dell'Unione Europea e alle legislazioni e prassi nazionali”.

Consegue pertanto che a fronte dei licenziamenti illegittimi emerge l'assoluta incompatibilità di apparati sanzionatori volti a patrocinare la valutazione e liquidazione dei danni patrimoniali e morali del lavoratore sulla base di “criteri matematici”, “rigidi”, “statistici” o, come pure da taluno sostenuto, di “algoritmi”. Ragioni queste che finiscono per rendere inapplicabili i precedenti codici disciplinari della legge Fornero e del *Job Act* (37), all'attuale diritto del lavoro, che si è differenziato in forma sempre più accentuata dal passato, e che si spera possa ritornare ad essere nel prossimo futuro “un diritto valoriale” (38).

Il diritto del lavoro non può essere più espressione di una politica dirigistica, non può risentire di vecchie ideologie o risultare condizionato da radicate opzioni politiche che finiscono per tradire la nostra Carta attraverso una lettura delle sue norme volta a privilegiare sui diritti di ogni singolo “le collettività delle diverse categorie dei lavoratori”, all'interno delle quali finiscono per divenire indecifrabili le specificità di ciascuno di essi.

Da qui un ritorno ai valori dello Statuto dei lavoratori e da qui un necessario ritorno al “diritto civile” ed “all'equità del giudice” (39).

(35) *Amplius* in argomento G. Vidiri, *Licenziamenti collettivi illegittimi e tecniche rimediali*, cit., 885, che osserva come le suddette tutele devono essere rafforzate ed accresciute sul piano dell'efficacia così da far includere nel risarcimento dei danni anche i danni non patrimoniali, rendendo attuative le numerose norme della Carta costituzionale volte a garantire il diritto al lavoro in tutte le sue componenti, e non solo sul versante retributivo.

(36) Rilevante per quanto detto risulta il n. 11 del *Considerando in diritto* in cui dopo essersi premesso da parte della Corte che: “All'interno di un sistema equilibrato di tutele bilanciato con i valori dell'impresa, la discrezionalità del giudice risponde all'esigenza di ‘personalizzazione’ del danno subito dal lavoratore, pure essa imposta dal principio di uguaglianza”, si aggiunge ancora che “la previsione di una misura indipendentemente dalla peculiarità e dalla diversità dei licenziamenti intimati dal datore di lavoro si traduce in una indebita omologazione di situazioni che possono essere - e sono nell'esperienza comune - diverse”. La sentenza della Corte cost. n. 194 dell'8 novembre 2018 è in *LavoroDirittiEuropa*, 1, 2019 con nota di M. Persiani, *La sentenza della Corte Cost. n. 194/2018. Una riflessione sul dibattito dottrinale*.

(37) Per giustificare l'assunto di cui al testo sulla mancata estensione di apparati sanzionatori a normative differenti per l'oggetto regolato e per le finalità perseguite è sufficiente rimarcare come - a fronte di licenziamenti illegittimi - la reintegra nel posto di lavoro che prima costituiva per il datore di lavoro la sanzione più severa anche in termini economici è finita per divenire nel tempo una sanzione residuale in ragione del suo ristretto

ambito applicativo, per essere ora l'indennizzo di natura risarcitoria la sanzione di generale applicazione nel diritto del lavoro.

(38) Come ricorda R. del Punta, il Prof. Matteo Dell'Olio, universalmente rimpianto, in un suo intervento nell'Università di Firenze ebbe a dire con mirabili parole: “il diritto del lavoro non è stato mai nichilista, è sempre stato valoriale, ha sempre perseguito dei valori ed il valore di fondo ... è quello della libertà e della dignità del lavoratore; la tutela della libertà umana del lavoratore ... quindi non può essere annegata, con il pretesto della partecipazione, nel diritto commerciale, né con questo, magari con tutto il diritto, nell'economia” (per tale ricordo: P. Grossi, *La grande avventura giuslavoristica*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, I, 30, il quale osserva che c'è per i giuristi un grosso lavoro da fare ed è necessario da parte loro un grosso impegno e che comunque una secca va evitata, da parte di ogni giurista, ma soprattutto dal giuslavorista, ed è appunto la perversione nichilista).

(39) Per una lettura dello Statuto dei lavoratori come rassicurante normativa di tutela della libertà e dignità dei lavoratori e delle libertà sindacali nei luoghi di lavoro, con il riconoscimento alle organizzazioni dei lavoratori di una piena libertà nell'esercizio della loro autonomia negoziale, al fine di favorire un equilibrato assetto delle relazioni industriali e di apprestare un apparato punitivo avverso condotte datoriali oggettivamente antisindacali, v. G. Vidiri, *La crescente (in)certezza del diritto tra positivismo e giusnaturalismo. A cinquanta anni dal c.d. Statuto dei lavoratori (l. 20 maggio 1970 n. 300)*, in *Riv. intern. fil. dir.*, 2020, 1, 21-46, spec. 26-30.