



Classificazione Decimale Dewey

— 344.45 (23.) DIRITTO DEL LAVORO, IN MATERIA DI SERVIZIO SOCIALE, DI EDUCAZIONE, DI CULTURA. ITALIA

Thema

— Soggetto: LNH. Diritto del lavoro e occupazione: generale

— Qualificatori: 4CT . Per l'istruzione superiore/terziaria/universitaria

OTTAVIO PANNONE

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE DOPO LA LEGGE 604 DEL 15 LUGLIO 1966

SESSANT'ANNI DI GIURISPRUDENZA

**RACCOLTA SISTEMATICA DEL DIRITTO
VIVENTE TRA GIUSTA CAUSA, GIUSTIFICATO
MOTIVO E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

Prefazione di

GIULIO PROSPERETTI





ISBN
979-12-218-2784-2

PRIMA EDIZIONE
ROMA 9 LUGLIO 2026

*A mia moglie Silvana
Ai miei figli Marco e Matilde*

INDICE

- 11 *Prefazione*
di GIULIO PROSPERETTI
- 17 *Introduzione*
1. Finalità dell'opera e metodo di lavoro, 17 – 2. Dalla legge n. 604 del 1966 alla costruzione giurisprudenziale del sistema, 24 – 3. Il dialogo tra Corte di cassazione e Corte di giustizia dell'Unione europea, 27 – 4. Il licenziamento come procedimento giuridico complesso, 30.
- PARTE PRIMA
- 35 Capitolo I
Il licenziamento prima e dopo la legge n. 604 del 1966: dalla libertà di recesso al controllo causale
1. Il contesto storico e ordinamentale, 35 – 2. Il controllo causale del recesso, 37 – 3. La nozione legale di giustificazione, 38 – 4. I limiti originari della disciplina, 40 – 5. Il ruolo della giurisprudenza nella costruzione del sistema, 41.
- 43 Capitolo II
L'evoluzione della disciplina dei licenziamenti
1. Lo Statuto dei lavoratori, 43 – 2. La legge n. 108 del 1990, 46 – 3. Le riforme del 2012, 48 – 4. Il *Jobs Act*, 50 – 5. Le persistenti tensioni interpretative, 52.
- 55 Capitolo III
Il contributo del diritto eurounitario
1. I principi di proporzionalità e ragionevolezza, 56 – 2. La tutela effettiva del lavoratore, 58 – 3. Discriminazione e parità di trattamento, 58 – 4. Gli

accomodamenti ragionevoli, 59 – 5. Il rilievo della giurisprudenza CGUE nel contenzioso interno, 60.

PARTE SECONDA

- 63 Capitolo iv
 Il procedimento disciplinare
 1. La contestazione disciplinare, 63 – 2. Specificità dell'addebito, 64 – 3. Tempestività, 64 – 4. Immutabilità e integrazione della contestazione, 65 – 5. Contestazione generica e invalidità del procedimento, 65.
- 67 Capitolo v
 Le garanzie difensive del lavoratore
 1. Il diritto al contraddittorio, 67 – 2. L'audizione personale, 68 – 3. I termini difensivi, 69 – 4. Violazioni procedurali e conseguenze, 69.
- 71 Capitolo vi
 L'immediatezza della contestazione
 1. Fondamento del principio, 71 – 2. Compatibilità con gli accertamenti interni, 72 – 3. Ritardi giustificati, 73 – 4. Gli orientamenti della Cassazione, 74.
- 75 Capitolo vii
 La natura recettizia degli atti
 1. Contestazione disciplinare, 75 – 2. Comunicazione del licenziamento, 75 – 3. Impugnativa del lavoratore, 76 – 4. Presunzione di conoscenza ex art. 1335 c.c., 76 – 5. Effettiva conoscibilità e onere probatorio, 77 – 6. Il problema della compiuta giacenza, 77.
- 79 Capitolo viii
 La forma del licenziamento individuale: profili normativi e sviluppo giurisprudenziale
- 85 Capitolo ix
 Vizi del procedimento e controllo giudiziale
 1. Nullità e mera irregolarità, 85 – 2. Effettività del contraddittorio, 86 – 3. Pregiudizio difensivo, 86 – 4. Le oscillazioni interpretative, 87.
- 89 Capitolo x
 La giusta causa di licenziamento
- 93 Capitolo xi
 Il giustificato motivo soggettivo

- 95 Capitolo XII
Gli elementi soggettivi nella valutazione disciplinare

PARTE TERZA

- 99 Capitolo XIII
Il giustificato motivo oggettivo
1. La soppressione del posto di lavoro, 99 – 2. Riorganizzazione aziendale e libertà d'impresa, 100 – 3. L'obbligo di *repechage*, 101 – 4. Outsourcing, esternalizzazioni e abuso del motivo oggettivo, 102.

PARTE QUARTA

- 105 Capitolo XIV
Il licenziamento discriminatorio e ritorsivo
1. La nullità del licenziamento nel sistema italiano, 105 – 2. Discriminazione diretta e indiretta, 107 – 3. I fattori protetti nell'ordinamento interno ed eurounitario, 108 – 4. Il licenziamento ritorsivo: motivo illecito determinante e prova, 109 – 6. La giurisprudenza della Corte di cassazione e della CGUE, 111 – 7. Tutela reintegratoria e conseguenze sanzionatorie, 113 – 8. Licenziamento discriminatorio, rappresaglia e whistleblowing, 115 – 9. Il rapporto tra illegittimità del licenziamento e nullità discriminatoria o ritorsiva, 116 – 10. La centralità della causa concreta nel licenziamento nullo, 117 – 11. Il controllo giudiziale tra accertamento del fatto e valutazione presuntiva, 119 – 12. Il principio di effettività della tutela antidiscriminatoria, 120 – 13. Profili sistematici e prospettive evolutive della tutela contro i licenziamenti nulli, 121.

PARTE QUINTA

- 127 Capitolo XV
Le principali aree della casistica giurisprudenziale esaminate nella giusta causa
a) Procedimento disciplinare e controllo giudiziale (genericità della contestazione, tempestività, garanzie del lavoratore), 128 – b) Principio di proporzionalità nel licenziamento disciplinare, 144 – c) Previsioni del contratto collettivo e limiti al potere espulsivo, 146 – d) Insubordinazione nel rapporto di lavoro subordinato, 149 – e) Condotte del lavoratore durante l'assenza per malattia, 150 – f) Permessi ex Legge 104/1992 e abuso del diritto nel licenziamento disciplinare, 153 – g) Controlli difensivi, controlli a distanza, investigazioni private e tutela della privacy, 155 – h) Molestie e comportamenti lesivi della dignità del lavoratore, 159 – i) Assenze ingiustificate e abbandono del posto di lavoro, 162 – l) Badge, timbrature e sistemi di rilevazione delle presenze, 165 – m) Rilevanza delle condotte extra-lavorative e incidenza sul vincolo fiduciario, 169

- n) Uso improprio degli strumenti aziendali, 174 – o) Scarso rendimento e inadempimenti reiterati, 177 – p) Condotte fraudolente e violazione del vincolo fiduciario, 180 – q) Simulazione dello stato di malattia e attività extralavorativa incompatibile ai fini del licenziamento disciplinare, 183 – r) Rifiuto della prestazione per ragioni di sicurezza e tutela ex art. 2087 c.c., 188 – s) Sicurezza sul lavoro e violazioni degli obblighi antinfortunistici, 191.

PARTE SESTA

199 Capitolo xvi

Giurisprudenza sul giustificato motivo oggettivo

L'articolo 3 della legge 604 del 1966 e la struttura del giustificato motivo oggettivo, 200 – a) Soppressione del posto di lavoro e verifica di effettività, 200 – b) Nesso causale tra scelta organizzativa e recesso, 205 – c) Onere della prova in capo al datore di lavoro, 208 – d) Limiti del sindacato giudiziale sulle scelte imprenditoriali, 212 – e) Obbligo di *repechage* e ricerca di soluzioni alternative, 215 – f) *Repechage* e distribuzione dell'onere probatorio, 219 – g) Compatibilità del *repechage* con l'organizzazione aziendale, 220 – h) Riorganizzazione, esternalizzazioni e rischio di pretestuosità, 223 – i) Sostituzione del lavoratore e continuità della funzione, 226 – j) Accomodamenti ragionevoli, disabilità e obblighi di inclusione lavorativa, 229 – k) Coordinamento tra *repechage* e accomodamenti ragionevoli, 233 – l) Proporzionalità del licenziamento nel motivo oggettivo, 237 – m) Evoluzione giurisprudenziale e oscillazioni interpretative, 241 – n) Giustificato motivo oggettivo e intelligenza artificiale, 246.

PARTE SETTIMA

253 Capitolo xvii

Giurisprudenza in tema di licenziamento ritorsivo e discriminatorio: causa concreta del recesso, prova e tutela reintegratoria

a) Nullità del licenziamento e distinzione tra discriminazione e ritorsione, 253 – b) Licenziamento discriminatorio: fattori protetti e disciplina antidiscriminatoria, 256 – c) Il motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., 259 – d) Regimi probatori, onere della prova e utilizzo delle presunzioni, 261 – e) Licenziamento e indici sintomatici di ritorsività, 264 – f) Attività sindacale, conflitto collettivo e tutela del lavoratore, 268 – g) Causa concreta del licenziamento e controllo giudiziale sul potere datoriale, 271 – h) Tutela reintegratoria e conseguenze della nullità del licenziamento, 275.

279 *Conclusioni*

PREFAZIONE

La materia dei licenziamenti è oggi particolarmente intricata, infatti oltre alla stratificazione normativa (comprese le direttive europee) si sono aggiunte le sentenze demolitorie della Corte costituzionale, che da ultimo hanno inciso sulla legge del *Jobs Act*.

L'ampia dottrina che si è sviluppata su questa tematica, se da una parte ha contribuito a un importante approfondimento critico, non ha però offerto un quadro sufficientemente chiaro e sintetico per chi voglia affrontare uno studio della materia con finalità pratiche.

A questa esigenza risponde, invece, pienamente il lavoro di Ottavio Pannone che nel presente lavoro offre all'operatore del diritto una chiara esposizione dei principi corredata da una attenta analisi delle pronunce giurisprudenziali, lasciando comunque all'interprete la possibilità anche di percorrere strade alternative: infatti la giurisprudenza citata tiene conto anche degli indirizzi minoritari della giurisprudenza lavoristica.

Il lavoro è diviso in sette parti, nella prima viene puntualmente ricostruita la evoluzione legislativa integrata dai principi stabiliti dalla Corte di giustizia europea; nelle parti, dalla seconda alla quarta, vengono trattati con linguaggio chiaro tutti gli istituti che caratterizzano il contenzioso del lavoro descrivendo altresì l'evoluzione della giurisprudenza della Corte di cassazione; nelle parti quinta, sesta e settima il lavoro dà conto delle più significative pronunce giurisprudenziali relative

al licenziamento disciplinare, al giustificato motivo oggettivo e al licenziamento ritorsivo e discriminatorio.

Il lettore, pertanto, nelle prime parti viene informato dei principi regolatori della materia e della loro evoluzione, nelle ultime parti invece, quegli stessi principi vengono declinati attraverso esempi casistici con indicazione delle sentenze da cui questi stessi principi derivano.

L'autore dà conto della genesi di tutte le riforme legislative che si sono succedute dal licenziamento *ad nutum* sino all'attuale proceduralizzazione secondo un modello, come scrive l'A., "nel quale il licenziamento non rappresenta una conseguenza automatica dell'inadempimento ma il risultato di un giudizio di complessiva adeguatezza e proporzione, in cui la sanzione espulsiva assume carattere eccezionale rispetto al principio di conservazione del rapporto".

Possiamo dire che la disciplina dei licenziamenti ha accompagnato l'evoluzione della nostra società e la piena attuazione dei principi costituzionali. In realtà le prime tutele le troviamo negli accordi interconfederali.

Nell'Accordo interconfederale del 18 ottobre 1950 sui licenziamenti individuali, nell'istituire un apposito "Collegio di conciliazione ed arbitrato" si affermava che "Nel concorde intento di prevenire i licenziamenti individuali ingiustificati e possibilità di turbamenti in occasione di licenziamenti individuali, le parti [erano] preoccupate insieme del buon andamento delle aziende e della sorte dei lavoratori, nonché di assicurare alle organizzazioni sindacali il libero esercizio della loro attività".

Come si vede, la genesi della tutela dei licenziamenti pretestuosi, che era assicurata sempre a livello arbitrale, non solo è di origine sindacale ma sembra del tutto prescindere dal diritto del singolo lavoratore ad una tutela individuale per la conservazione del posto quanto, invece, viene ispirata al buon andamento delle aziende e all'esigenza di evitare possibili turbamenti all'interno delle stesse.

Si deve a Redenti e Caprioli la ristampa del *Massimario della giurisprudenza dei Probi Viri* del 1906 (Torino 1992) dove possiamo leggere che tutti i futuri sviluppi della legislazione a tutela del lavoro erano già stati puntualmente elaborati dai collegi arbitrali dei primi del '900.

La giurisprudenza arbitrale si basava su una giustizia equitativa rispondendo ad un peculiare ordinamento cui era demandato il

componimento del conflitto industriale; è significativo che la fondamentale opera di Giugni sull'ordinamento intersindacale (*Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano 1960) nasce proprio come introduzione a un'opera rimasta in provvisoria (G. Giugni, *La conciliazione collettiva nei conflitti giuridici di lavoro*, in *Diritto dell'Economia* 1959 pg. 832 e ss.); insomma la giustizia arbitrale costituiva la massima espressione di un ordinamento autonomo cui era demandata la normazione in materia di lavoro e la sua attuazione a livello individuale con la remissione ai giudizi equitativi dei conciliatori sindacali.

Lo sviluppo del diritto del lavoro da parte della normativa statale ha finito col soppiantare l'impianto intersindacale, anche per la mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione.

Oggi la giurisprudenza non riconosce nemmeno l'esistenza di un'area riservata alla contrattazione collettiva, che pure ben potrebbe farsi derivare proprio dall'art. 39 della Costituzione, per cui la legge non si limita a garantire i diritti individuali in materia di licenziamento ma viene oggi ad incidere anche sulle condizioni retributive (si veda il recente d.lgs. 7 maggio 2026 n. 96 sulla parità retributiva uomo-donna, come anche la proposta della definizione per legge del salario minimo).

La Corte costituzionale è intervenuta più volte nel correggere quella dialettica tra legislazione e giurisprudenza che ha caratterizzato l'evoluzione del diritto del lavoro, allorché una giurisprudenza creativa ha travalicato le intenzioni del Legislatore i cui successivi interventi hanno però sacrificato la valutazione discrezionale del giudice, così denunciando situazioni di incostituzionalità.

La Corte già nel 1982 affermò che il contraddittorio preventivo in caso di licenziamento è un requisito essenziale, principio questo che fu poi esteso anche sotto il livello dei sedici dipendenti e per il licenziamento dei dirigenti. Pertanto, ai sensi degli artt. 3 e 24, 35 e 41 cost. fu stabilito il principio dell'applicazione dell'art. 7 St.lav. non solo per le sanzioni conservative ma anche per le sanzioni espulsive.

Più recentemente la sentenza n. 194/2018 ha stabilito l'illegittimità dell'indennità automatica prevista dalle tutele crescenti del *Jobs Act* sul presupposto che il datore di lavoro dovesse sottostare ad una pena adeguata e non prevedibile per il suo comportamento illegittimo.

Con la sentenza n. 59/2021 la Corte ha ristretto la discrezionalità del giudice in caso di reintegrazione a seguito di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo dichiarato illegittimo, per cui va sempre disposta la reintegrazione. Anche nella successiva sentenza n. 125/2022 la Corte ha ridotto la discrezionalità del giudice dichiarando che non è ragionevole distinguere tra “insussistenza manifesta” o mera insussistenza del fatto posto alla base di un licenziamento economico. In questo senso è anche la sentenza n. 22/2024 laddove la norma faceva riferimento a specifiche cause di nullità mentre la Corte ha esteso la tutela a tutti i licenziamenti intimati in violazione di norme imperative.

Abbiamo quindi, fonti europee, leggi ordinarie, sentenze della Corte costituzionale e giurisprudenza ordinaria, che creano un coacervo di principi che è difficile ricondurre ad una unica *ratio*.

Questa giuridificazione eteronoma delle tutele supera la logica dei giudizi equitativi, su cui si basava la giurisprudenza arbitrale, e le tutele tendono a realizzarsi attraverso la procedimentalizzazione delle scelte del datore di lavoro, nel tentativo di imbrigliare la discrezionalità delle scelte imprenditoriali nella materia dei licenziamenti sia individuali che collettivi.

È un processo che può assimilarsi a quello dei primi del secolo scorso laddove si pose il problema dei limiti della sindacabilità da parte del Consiglio di Stato dei provvedimenti della Pubblica Amministrazione. In particolare, il vizio della discrezionalità amministrativa fu individuato nell'eccesso di potere, che però non poteva essere individuato di per sé, né poteva essere sindacato sostituendo la discrezionalità dei giudici a quella riservata alla Pubblica Amministrazione, per cui si ricorse alla tecnica interpretativa dei vizi sintomatici dell'eccesso di potere.

Insomma, la discrezionalità della Pubblica Amministrazione andava rispettata e il giudice non poteva sostituirsi alla stessa, ma ove si fosse realizzato un vizio, tra quelli tipizzati, giusto o sbagliato che fosse il provvedimento amministrativo, andava comunque annullato.

L'analisi degli elementi soggettivi della valutazione disciplinare, di cui tratta l'A., nell'analisi dei principi elaborati dalla giurisprudenza, sembra riportarci alla descritta logica dei vizi sintomatici, propri del giudizio amministrativo. Il giudice non può arrivare a stabilire se in concreto il licenziamento sia giusto o sbagliato ma alla luce della

carriera professionale del lavoratore, del livello delle mansioni e del grado di affidamento da parte del datore di lavoro, anche alla luce delle fattispecie e delle procedure previste dalla contrattazione collettiva, arriva a decidere sulla illegittimità del licenziamento.

L'accertamento giudiziale in ordine alla legittimità o meno del licenziamento non sembra attenere in via immediata alla valutazione oggettiva del comportamento del lavoratore ritenuto inadempiente dal datore di lavoro, quanto piuttosto alla valutazione da parte del giudice della condotta datoriale, basata su "vizi sintomatici", al fine di valutare se il licenziamento abbia un carattere specioso, venendo in sostanza in gioco la buona, ovvero la malafede, del datore che ha intimato il licenziamento.

Nel mio scritto *"La disciplina dei licenziamenti e la loro comune ratio antidiscriminatoria"* (in Argomenti di Diritto del Lavoro n.2/2019), ho tentato di ricostruire un principio fondamentale che permeasse tutte le norme a tutela dei lavoratori in caso di licenziamento, sia per i licenziamenti individuali (oggettivi e disciplinari) sia per i licenziamenti collettivi. Questo principio generale può essere individuato in una generale tutela antidiscriminatoria, al di là delle discriminazioni disciplinate dal Legislatore (sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, affiliazioni sindacali, handicap), in quanto anche il motivo disciplinare è spesso specioso e volto solo a licenziare un lavoratore in qualche maniera scomodo. Insomma, ogni abuso del datore di lavoro si concreta in fatto di discriminazione; nel licenziamento per giusta causa la rottura del rapporto fiduciario va confrontata con la buona fede del datore di lavoro, così come nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo e nei licenziamenti collettivi è la discrezionalità del datore ad essere oggetto di valutazione.

In conclusione, si può dire che la libertà del datore di lavoro trova il limite nella sua buona fede e che il diritto al lavoro deve essere tutelato sulla base di un principio di parità che postula l'assenza di ogni forma, anche indiretta, di discriminazione.

Giulio Prosperetti
*Professore emerito di diritto del lavoro
 già v. Presidente della Corte costituzionale*

INTRODUZIONE

1. Finalità dell'opera e metodo di lavoro

Il presente lavoro nasce dall'esigenza di offrire una ricostruzione ragionata e sistematica della giurisprudenza dei giudici di merito e della Corte di cassazione con richiami a quella della Corte di giustizia dell'Unione europea in materia di licenziamento individuale, con particolare riferimento alle nozioni di giusta causa, giustificato motivo e procedimento disciplinare non senza riportare una riflessione sul licenziamento ritorsivo e quello discriminatorio.

L'obiettivo non è quello di proporre un commentario analitico né una trattazione esaustiva del complesso quadro normativo e giurisprudenziale, ma piuttosto di fornire all'interprete uno strumento operativo, agile ma al tempo stesso strutturato, che consenta di orientarsi nella molteplicità degli orientamenti giurisprudenziali attraverso la selezione delle decisioni più significative e la valorizzazione delle relative *rationes decidendi*.

L'introduzione che segue, per sua natura, non ha alcuna pretesa di completezza. Essa si limita a richiamare alcuni snodi normativi fondamentali che costituiscono le pietre miliari del sistema del diritto del lavoro italiano, nella consapevolezza che solo attraverso tali riferimenti è possibile comprendere la successiva costruzione giurisprudenziale.

Non si tratta dunque di una ricostruzione sistematica in senso stretto, ma di un breve *excursus* necessario a delineare il contesto nel quale

si colloca l'evoluzione – talvolta lineare, talvolta oscillante – della disciplina dei licenziamenti.

Il punto di partenza non può che essere rappresentato dai principi costituzionali che sorreggono l'intero sistema del diritto del lavoro. Gli articoli 1 e 4 della Costituzione fondano la Repubblica sul lavoro e ne riconoscono la centralità quale diritto e dovere della persona, mentre gli articoli 35 e 36 ne impongono la tutela in tutte le sue forme e applicazioni, assicurando al lavoratore una retribuzione proporzionata e sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa. Gli articoli 39 e 40, a loro volta, completano il quadro riconoscendo la dimensione collettiva del lavoro attraverso la libertà sindacale e il diritto di sciopero. L'articolo 2, infine, colloca la persona al centro dell'ordinamento, valorizzandone i diritti inviolabili anche nell'ambito dei rapporti economici e produttivi.

È proprio all'interno di questa cornice costituzionale che, a partire dagli anni Sessanta, il legislatore avvia un processo di progressiva giuridificazione del rapporto di lavoro subordinato, segnato da interventi che incidono profondamente sulla struttura tradizionale del potere datoriale.

In tale prospettiva assumono rilievo la legge n. 1369 del 1960, che interviene sul fenomeno dell'intermediazione nella manodopera ponendo le basi per una più rigorosa imputazione del rapporto di lavoro, e la legge n. 230 del 1962, che disciplina il lavoro a tempo determinato secondo una logica di tipicità ed eccezionalità, rafforzando l'idea della stabilità del rapporto come regola di sistema.

In questo contesto si inserisce la legge n. 604 del 15 luglio 1966, che rappresenta il primo intervento organico in materia di licenziamenti individuali e segna una svolta decisiva nel passaggio dal recesso libero del datore di lavoro a un sistema fondato sulla necessaria giustificazione del licenziamento.

La norma introduce infatti il principio secondo cui il licenziamento deve essere sorretto da un giustificato motivo, aprendo così alla possibilità di un controllo giudiziale sulla legittimità del recesso e affidando alla giurisprudenza il compito di riempire di contenuto le nozioni generali introdotte dal legislatore.

Pochi anni dopo, la legge n. 300 del 1970, lo Statuto dei lavoratori, consolida e rafforza tale impianto, collocando la disciplina dei

licenziamenti all'interno di una più ampia prospettiva di tutela della dignità e della libertà del lavoratore nei luoghi di lavoro. L'introduzione di garanzie procedurali, in particolare attraverso l'articolo 7, segna il passaggio da una concezione meramente sostanziale del licenziamento a una visione in cui il procedimento disciplinare assume una funzione essenziale di garanzia e di legittimazione dell'atto espulsivo.

Successivamente, la legge 11 agosto 1973 n. 533 interviene sul piano processuale con l'obiettivo di rendere effettiva e celere la tutela giurisdizionale dei diritti del lavoratore, introducendo un modello processuale caratterizzato da concentrazione, oralità e immediatezza, coerente con la natura del rapporto di lavoro e con l'esigenza di assicurare una risposta giudiziale tempestiva.

Tale impianto, tuttavia, appare oggi profondamente inciso non solo dalle modalità di trattazione cartolare introdotte dall'art. 127-ter c.p.c., ma anche – e in modo ancor più significativo – da una serie di interventi normativi e prassi applicative che hanno gradualmente reso più oneroso l'accesso al giudice.

In primo luogo, si segnala l'introduzione e la progressiva estensione del contributo unificato (d.P.R. n. 115 del 2002), che ha superato il tradizionale principio di gratuità del processo del lavoro. Se è vero che permangono esenzioni e riduzioni per determinate fasce di reddito, è altrettanto evidente che il sistema attuale comporta un costo iniziale non trascurabile, soprattutto nei giudizi di impugnazione, incidendo sulla concreta possibilità di agire in giudizio.

A ciò si aggiunge la previsione, particolarmente incisiva, del raddoppio del contributo unificato in caso di rigetto dell'impugnazione (art. 13, comma 1-*quater*, d.P.R. n. 115/2002), che introduce un elemento di rischio economico ulteriore per la parte che intenda proporre appello o ricorso per cassazione. Tale meccanismo, pur giustificato dall'esigenza di deflazionare il contenzioso, finisce per avere un effetto dissuasivo, incidendo sulla libertà di accesso ai gradi successivi di giudizio.

Ulteriore profilo critico è rappresentato dall'evoluzione dell'orientamento giurisprudenziale in materia di condanna alle spese di lite (art. 91 c.p.c.), sempre più frequentemente applicata anche nei confronti del lavoratore soccombente. Se in passato si registrava una maggiore propensione alla compensazione delle spese, oggi si assiste a un'applicazione più rigorosa

del principio della soccombenza, con conseguenze economiche rilevanti per il lavoratore, soprattutto nei giudizi complessi o di elevato valore.

Non meno rilevante è il ricorso, in alcune ipotesi, alla condanna per responsabilità aggravata (art. 96 c.p.c.), che può comportare il pagamento di somme ulteriori rispetto alle spese di lite, nonché, nei casi più gravi, l'irrogazione di sanzioni pecuniarie (ammende processuali) volte a reprimere condotte ritenute abusive o temerarie.

Anche tali strumenti, pur funzionali a evitare un uso distorto del processo, contribuiscono ad aumentare il livello di rischio economico connesso all'azione giudiziaria.

A questi elementi si affiancano ulteriori fattori di difficoltà quali la crescente complessità tecnica del contenzioso lavoristico, che rende spesso necessario il ricorso a difese altamente specializzate; l'allungamento dei tempi processuali, non sempre coerente con il modello di celerità originariamente previsto; l'incertezza derivante dalle oscillazioni giurisprudenziali, che rende meno prevedibile l'esito delle controversie; l'introduzione di strumenti processuali che, pur ispirati a esigenze di efficienza, tendono a privilegiare forme di trattazione scritta, a scapito dell'immediatezza del contraddittorio.

Nel loro complesso, tali elementi delineano un quadro nel quale il processo del lavoro, pur mantenendo formalmente la propria struttura originaria, vede attenuarsi quella dimensione di effettiva accessibilità che ne aveva caratterizzato la genesi. Si assiste così a una tensione crescente tra il principio, costituzionalmente garantito, di tutela giurisdizionale effettiva e le esigenze di contenimento del contenzioso e di razionalizzazione delle risorse, con effetti che incidono concretamente sull'effettività della tutela giurisdizionale.

In tale contesto, gli strumenti processuali e le più recenti opzioni normative – tra cui, come ricordato, l'estensione del contributo unificato e il meccanismo del suo raddoppio in caso di soccombenza nei gradi di impugnazione – pur formalmente giustificati da esigenze di razionalizzazione e contenimento del contenzioso, appaiono idonei a produrre, in concreto, un effetto ulteriormente dissuasivo rispetto all'esercizio dell'azione giudiziaria.

Tale effetto si inserisce in un sistema già segnato da criticità organizzative e da una durata dei procedimenti non sempre compatibile con il