

QUANDO I NUMERI CONTANO: NOTE SPARSE SU “PICCOLE IMPRESE” E LICENZIAMENTO

When numbers matter: spread remarks on “small enterprises” and dismissal

Antonio Viscomi *

Abstract [It]: Il saggio prende spunto dalla sentenza 183/22 della Corte Costituzionale e analizza la questione del numero degli occupati come criterio per la definizione del perimetro di forme attenuate di tutela in caso di licenziamento non valido. A tal fine, ripercorre il dibattito parlamentare relativo alla legge 604/1966 e sottopone a verifica le norme dell’ordinamento interno e comunitarie di rilievo. Accertata l’inesistenza di un criterio omogeneo, segnala l’importanza di non considerare le piccole imprese come un cluster unico, e suggerisce di differenziare e specificare in relazione ai contesti merceologici e produttivi. Conclude richiamando l’attenzione sull’importanza di politiche di sostegno e sviluppo coerenti con il sistema imprenditoriale nazionale.

Abstract [En]: *The essay takes its cue from the sentence 183/22 of the Constitutional Court and analyzes the issue of the number of employees as a criterion for the definition of the perimeter of attenuated forms of protection in the event of invalid dismissal. To this end, it retraces the parliamentary debate on Law 604/1966 and verifies the relevant rules of domestic and EU law. Having ascertained the non-existence of a homogeneous criterion, he points out the importance of not considering small businesses as a homogeneous cluster, and suggests differentiating and specifying in relation to product and production contexts. He concludes by drawing attention to the importance of support and development policies consistent with the national entrepreneurial system.*

Parole chiave: Licenziamento; forme di tutela; piccola impresa; politiche di sostegno.

Keywords: *Dismissal; forms of protection; small enterprise; support policies.*

SOMMARIO: 1. *A microscopic approach* – 2. Raccordo – 3. Echi dal passato – 4. Indicatori – 5. *Commodus discessus* – 6. Piccole specificità.

1. A microscopic approach.

Intendo sottoporre a verifica l’assunto della sentenza 22 luglio 2022 n. 183 della Corte Costituzionale che revoca in dubbio la possibilità di continuare ad utilizzare l’usuale criterio del numero degli occupati come chiave esclusiva per accedere a forme di tutela meno significative per il lavoratore, in termini sia qualitativi (per via dell’alternativa tra reintegrazione e riassunzione e ancor prima tra recesso libero o motivato), sia quantitativi (per la prevista riduzione del *quantum* risarcitorio).

Le differenze di regolazione innervate nella consistenza numerica dell’azienda costituiscono da sempre un *punto di sofferenza*, e per alcuni versi anche di *ambiguità assiologica*, della disciplina lavoristica; basti pensare, tanto per fare un esempio recente, all’incidenza –

¹* Professore Ordinario di Diritto del Lavoro nell’Università Magna Græcia di Catanzaro.

variabile nel tempo – della dimensione aziendale per l’accesso al contratto di espansione ovvero, per altro verso, alle discussioni intorno alle cause del nanismo industriale che segna il tessuto imprenditoriale nazionale. Tuttavia, quando riferite alla questione dei licenziamenti queste stesse differenze invocano particolare *cautela analitica* e risultano, per almeno tre ordini di motivi, di non facile trattazione.

In primo luogo, occorre considerare che quello delle piccole imprese è un universo composito, anzi, più esattamente, una *galassia* estremamente articolata e differenziata al suo interno per caratteristiche organizzative, settori di attività e contesti produttivi. Per questa ragione, continuare a parlare genericamente di un *cluster* delle piccole imprese, assumendo cioè una prospettiva di mero raggruppamento statistico, non aiuta a comprendere e ancor meno a disciplinare la questione che qui interessa. Conseguentemente, è ragionevole ritenere che assumere casi esemplari a parametro o criterio di misura per una legiferazione di portata generale possa determinare effetti inattesi o addirittura una radicale eterogenesi dei fini.

In secondo luogo, ogni riflessione sul tema deve tenere conto della *complessità* sistemica derivante dalla pluralità dei soggetti coinvolti nella definizione e implementazione degli indirizzi di *policy* e, quindi, nella eterogeneità degli interessi in gioco che, a mio avviso, sarebbe limitativo ricondurre (e ridurre) soltanto a quelli delle parti contraenti individuali. Si tratta di una complessità che esalta certo il carattere stratificato ed alluvionale della disciplina legislativa ma impone al contempo di adottare un approccio ermeneutico ecosistemico, capace cioè di evidenziare l’ordito e la trama relazionale che intercorre tra soggetti, tecniche e ideologie dando forma – a volte anche incerta e confusa – all’assetto regolativo. Volendo ricorrere a metafore fin troppo note, veramente in questo caso un battito di ali di farfalla (a Tokyo) può determinare la caduta di un grattacielo (a New York).

In terzo luogo, l’animata e risalente discussione sul licenziamento nelle “piccole imprese” non può trascurare la diversa questione di quale sia il *modello industriale* che il Paese intende perseguire e come sia possibile vincere la sfida competitiva in mercati globali aggressivi considerando che l’annuario dell’Istat per il 2024 indica che il 95% delle imprese italiane ha un numero di addetti non superiore a 9 ma occupa solo il 41,8% del totale della forza lavoro (con una produttività media in termini di valore aggiunto per addetto pari a 33,4k€), laddove invece il 25% degli addetti è allocato in imprese con più di 250 addetti (con una produttività media pari a 76,9k€), che però, a loro volta, rappresentano soltanto lo 0,1% del totale delle imprese.

Sono questi dati a consentire al McKinsey Global Institut di affermare, in un recente rapporto, che “*MSMEs in Italy (...) play a significant role in manufacturing and trade*” ma sono “*less dynamic and struggle with productivity*”, suggerendo perciò ai *policy makers* di adottare “*a microscopic approach*”, capace di “*reflect the dynamics of each subsector*” e di “*address barriers to productivity and scale*”.

2. Raccordo.

Ciò considerando, le ragioni che hanno indotto la Corte Costituzionale ad optare per una sentenza monitoria di inammissibilità in merito alla costituzionalità dell’art. 9, comma 1, della l. 23/2015 vanno ricercate non solo nella dichiarata impossibilità di individuare un

criterio univoco di revisione del sistema normativo senza invadere il campo della discrezionalità politica (salvo però poi minacciare un intervento diretto in caso di perdurante silenzio legislativo), ma anche, a mio sommo avviso, nella consapevole impossibilità di adottare quell'approccio microscopico, cioè *sartoriale*, tanto più necessario quanto maggiore è la complessità della galassia imprenditoriale che noi continuiamo a definire genericamente piccola impresa.

Al riguardo, vale la pena rileggere le parole della Corte al punto 6.2.1. del considerato in diritto: *“il legislatore ben potrebbe tratteggiare criteri distintivi più duttili e complessi, che non si appiattiscano sul requisito del numero degli occupati e si raccordino alle differenze tra le varie realtà organizzative e ai contesti economici diversificati in cui esse operano”*. A ben vedere, la questione posta dalla Corte può essere meglio espressa e compresa se e quando riguardata sotto due profili. Da un lato, quello *destruens*, si riconosce che il criterio incentrato sul *solo* numero degli occupati non risponde all'esigenza, perdurante e costituzionalmente adeguata, di non gravare di costi sproporzionati realtà produttive che siano effettivamente inidonee a sostenerle. Dall'altro lato, quello *construens*, si affida al legislatore il compito di individuare un “raccordo” tra numero degli occupati, variabilità delle forme organizzative e diversificazione dei contesti economici che segnano le realtà aziendali con scarso numero di addetti. A giudizio della Corte, questo raccordo, che si vuole al contempo “duttile” e “complesso”, è ancor più essenziale e necessario giacché, *“in un quadro dominato dall'incessante evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi, al contenuto numero degli occupati possono fare riscontro cospicui investimenti in capitali e un consistente volume di affari”*.

3. Echi dal passato.

A leggere le parole della Corte, si ha quasi l'impressione di un ritorno al passato, anzi di un passato che ritorna con prepotenza sulla scena giudiziaria dopo essere stato per lungo tempo accantonato. Il 20 aprile 1966, dopo un prolungato e tortuoso iter parlamentare, all'avvio della discussione generale in assemblea sul d.d.l. 2452 e gli abbinati 302 e 1855 (che diventeranno poi la legge 604 del 15 luglio), il deputato Antonio Montanti – “repubblicano e sindacalista” come lui stesso si definì nel corso dell'intervento in aula – dopo aver riconosciuto nella riforma proposta “uno dei punti fondamentali della politica di centro-sinistra” ed “una delle ragioni stesse di esistenza di una formula creata per allargare il potere del mondo del lavoro e per meglio garantire i lavoratori”, evidenzierà con molta chiarezza “che, con la perfezione delle tecniche produttive, e con l'adozione di macchine e di impianti che esigono un sempre minor numero di lavoratori, possono sussistere imprese a forte produzione industriale con capitali cospicui, con meno di 35 dipendenti”.

A dire il vero, la lettura degli atti parlamentari consente di affermare, senza tema di smentita, che questa era considerazione diffusa e condivisa nell'emiciclo, benché diversi fossero poi gli argomenti e differenti le proposte avanzate per giustificare o per superare la questione della soglia numerica. Vittorio Naldini, ad esempio, deputato socialista confluito nel gruppo del Psiup, dirà: “Il processo di riorganizzazione, di rammodernamento, di automazione in atto, ci porterà, particolarmente in certi settori, alla formazione di complessi

di grande dimensione economica e produttiva, funzionanti con un numero assai limitato di dipendenti”.

Peraltro, vale la pena evidenziare che quello sulla 604 fu un dibattito parlamentare particolarmente interessante (e direi anche di estrema attualità) su autonomia ed eteronomia nella prospettiva alternativa offerta dalle posizioni sindacali di Cgil e Cisl, questa presente in aula con il suo segretario generale Bruno Storti e quella rappresentata, fra gli altri, da Luciano Lama, quattro anni dopo anch’egli segretario generale della confederazione.

Sarà uno dei due relatori di maggioranza, il deputato socialista Loris Fortuna, a riconoscere nel suo intervento conclusivo l’esistenza di “difficoltà e perplessità” sul requisito numerico sollevate “da vari gruppi e soprattutto da quelli della maggioranza”. E tuttavia, come spesso capita nelle aule parlamentari, a giustificare lo stato delle cose e il mantenimento di una previsione fortemente contestata, Loris Fortuna non può che rifugiarsi nella *real politik*: “è bene chiarire” – dirà – “che anche in Commissione il mio gruppo aveva espresso le medesime perplessità”, e tuttavia, a superarle, “vi è stato un incontro sul piano politico tra noi socialisti e i colleghi del partito di maggioranza relativa per cercare una soluzione che contemperasse le varie posizioni”.

Insomma, come spesso capita in qualunque contesto di democrazia rappresentativa, l’individuazione dei trentacinque addetti come perimetro di applicazione della legge 604 non è il risultato di puntuali analisi econometriche ma il frutto di un compromesso tra le forze di maggioranza, certo agevolato, in questo specifico caso, dalla precedente individuazione del medesimo parametro nell’accordo interconfederale sui licenziamenti. Ed è ragionevole ritenere – almeno io credo – che ciò possa dirsi anche per qualunque *successiva* individuazione di soglie numeriche operata dal legislatore giuslavoristico che si espone, pertanto, alle usuali obiezioni sulle ragioni della scelta effettuata. Insomma, per dirla in breve, nonostante siano trascorsi quasi sessanta anni da allora, le parole pronunciate in quell’aula risuonano con una evidente contemporaneità, dal momento che tanto ieri quanto oggi il dato numerico non sempre e non necessariamente è indicativo delle potenzialità economiche di una azienda.

Non è privo di interesse ricordare che lo stesso pretore di Vicenza, estensore dell’ordinanza del 31 maggio 1967, all’origine della sentenza 14 aprile 1969 n. 81, argomentava prendendo abbrivio dal fatto che “le effettive dimensioni dell’impresa, (...) potrebbero essere anche assai vaste pur abbisognando di un ristretto numero di dipendenti grazie alle moderne tecniche organizzative e di produzione”. La Corte, tuttavia, attesterà in senso contrario l’indubbia “razionalità di una delimitazione in genere di categorie di datori di lavoro, a seconda delle forze di lavoro impiegate” in quanto “dato aderente alla realtà economica, di comune esperienza”, trattandosi di “distinzioni, penetrate in vario modo e misura, per la loro forza realistica, nel sistema legislativo” ma anche e in quello contrattuale con l’accordo interconfederale 18 ottobre 1950.

Vale la pena sottolineare che soltanto a partire dalla sentenza 54 del 1974 la Corte riporterà l’attenzione e l’argomentazione sull’importanza dei vincoli fiduciari, sulla corposità dei costi conseguenti e sulle possibili tensioni relazionali, recuperando spunti già presenti – essi stessi – nel dibattito parlamentare. Francesco Cacciatore, ad esempio, relatore di

minoranza, deputato anch'egli socialista confluito poi nel Psiup, aveva chiesto, ricevendo gli "applausi all'estrema sinistra" come annotano gli stenografi dell'epoca: "Che cosa significa motivo fiduciario? Per me, il motivo fiduciario deve sussistere nel momento dell'assunzione, non nel momento in cui il datore di lavoro vuole licenziare senza giusta causa il dipendente!".

Alla fine, a rendere ragione della scelta legislativa sarà Raffaello Russo Spena, relatore democristiano di maggioranza, che quella scelta innerverà appunto nel "legame particolarmente stretto di personale stima e fiducia tra le parti, che non si ritrova nelle grandi imprese, dove il lavoro si spersonalizza, e viene meno (o si attenua) quell'*intuitus personae* che caratterizza i rapporti dell'artigianato o del piccolo imprenditore con il suo dipendente". In tal modo, però, il mondo di mezzo delle imprese a bassa intensità di lavoro ma ad alta intensità di valore, è oscurato, a ben vedere, dalla forzata contrapposizione tra la grande impresa spersonalizzante e il piccolo mondo antico e domestico della bottega artigianale e dell'esercizio commerciale di prossimità.

Contrapposizione, questa, avvalorata in sede di replica finale dallo stesso Ministro democristiano del Lavoro, Giacinto Bosco, professore di diritto internazionale che finirà poi la sua vita pubblica come giudice della Corte di Giustizia comunitaria. Per Bosco, l'identità della posizione giuridica dei lavoratori in quanto parti di un identico contratto di lavoro si "affievolisce fino a delineare posizioni differenziate quando, come nel caso delle imprese con meno di 35 dipendenti, la stessa organizzazione dell'azienda nella quale il lavoratore è inserito assume una caratteristica nettamente diversa da quella della media e grande impresa. Ed è in questa organizzazione, nella quale spesso l'attività dell'imprenditore e quella dei suoi familiari si affianca alla prestazione del lavoratore subordinato, che si delineano le differenze per cui quella identità in astratto considerata viene concretamente a mancare. Tutto questo giustifica, allo stato, una diversità di disciplina".

A distanza di sessanta anni, gli argomenti a disposizione delle parti mi pare siano sostanzialmente immutati da quel lontano ma così attuale dibattito parlamentare, nonostante l'attenzione critica e l'azione politica sul punto siano rimaste stabili nel tempo. Basti pensare alla proposta di referendum del 1990 (Cost. sent. 65/1990) che diede abbrivio alla l. 108, al referendum abrogativo del 2003 segnato, tuttavia, dal mancato raggiungimento del quorum, al referendum di quest'anno ammesso con la sentenza n. 13/2025 che però aveva ad oggetto la predeterminazione nel massimo dell'indennità prevista dall'art. 8 della legge 604 nel testo risultante dalla novella dettata dalla l. 108/1990.

Peraltro, la stessa sentenza 183 della Corte, pur proclamando un chiaro monito al legislatore, ha dichiarato inammissibile le questioni ad essa sottoposte, così lasciando aperta una porta, subito oltrepassata dal Tribunale di Livorno che, con ordinanza del 2 dicembre 2024, ha riproposto la questione di costituzionalità dell'art. 9, comma 1, della l. 23/2015, giudicando "unico ed anacronistico" il criterio del numero degli occupati ma chiedendo alla Corte soltanto di eliminare il limite massimo di sei mensilità ivi previsto. A prescindere dal diverso referente normativo (l'art. 8 della 604 e l'art. 9 della 23), la proposta referendaria e l'ordinanza di rimessione alla Corte riguardano il profilo del limite massimo posto in via legislativa all'indennizzo che impatta negativamente sulla relativa funzionalità in quanto

impeditivo di una adeguata personalizzazione. Si tratta evidentemente di questione diversa da quella posta dalle soglie occupazionali chiamate ad operare a stregua di chiave di accesso a sistemi differenziati di tutela. E tuttavia, è facile prevedere che – più sul piano della retorica politica che su quello dell’argomentazione giuridica – il probabile giudizio positivo della Corte sulla ordinanza di rimessione del Tribunale di Livorno in merito all’art. 9 della l. 23 potrà essere contrapposto all’esito negativo del referendum abrogativo sull’art. 8 della l. 604 e, per questa via, alla stessa volontà dei cittadini.

4. Indicatori.

In effetti, riprendendo la lettura della sentenza 183 e volendo procedere per estrema sintesi, il ragionamento della Corte si snoda su due questioni: (i) quali siano le condizioni che abilitano l’accesso ad un trattamento sanzionatorio differenziato; (ii) quali siano l’estensione e l’intensità di tale trattamento.

Rispetto al *quantum* sanzionatorio, è opinione della Corte, più volte espressa, che la predeterminazione dell’indennità debba “con ragionevole approssimazione” tendere a rispecchiare la specificità del caso concreto, assicurando “congruo ristoro” ed “efficace deterrenza”. In questa prospettiva, la Corte pone in dubbio la legittimità costituzionale sia della soglia massima dell’indennità, sia il ristretto delta differenziale rispetto alla soglia minima, ma rimette al legislatore la scelta tra una “vasta gamma di alternative”.

Rispetto invece all’altro elemento la Corte dubita della ragionevolezza del criterio numerico per due ragioni concorrenti: da un lato, perché concorre a velare “cospicui investimenti in capitali e un consistente volume di affari” e dall’altro perché di fatto riconduce in un’unica classe “attività tra loro eterogenee”. Da qui, dunque, ferma restando “la specificità delle piccole realtà organizzative che pure permangono nell’attuale sistema”, l’invito rivolto al legislatore di “tratteggiare criteri distintivi più duttili e complessi che non si appiattiscano sul requisito del numero degli occupati e si raccordino alle differenze tra le varie realtà organizzative e ai contesti economici diversificati in cui esse operano” (punto 6.2.1).

La questione essenziale diventa così individuare criteri capaci di rispecchiare la *complessità* del sistema imprenditoriale, quella stessa *complessità oggettiva* emersa già nel dibattito parlamentare del 1966 ma poi in qualche modo accantonata o almeno velata dalla enfattizzazione, a partire dalla sentenza 54, della *dimensione soggettiva* e relazionale tra imprenditore e lavoratore. Da qui l’esigenza affermata dalla Corte di una soluzione in grado non soltanto, e neppure tanto, di superare il criterio degli occupati quanto piuttosto di coniugare in modo equilibrato le esigenze di *duttilità operativa*, di *differenziazione organizzativa* e di *personalizzazione valutativa*, tutte richiamate dalla sentenza.

Possono, dunque, il fatturato oppure la quantità di capitale immobilizzato e circolante costituire valide alternative al numero degli occupati? In effetti, a tale domanda si è spesso portati a rispondere in modo positivo ricordando la presenza nell’ordinamento comunitario e in quello nazionale di alcune norme che fanno riferimento, a vari fini, a dati economici e finanziari, in funzione alternativa o complementare rispetto a quelli occupazionali.

Nonostante la ricordata enfasi ministeriale di sessanta anni fa sulla necessità di una disciplina differente a beneficio delle organizzazioni in cui “l’attività dell’imprenditore e quella dei suoi familiari si affianca alla prestazione del lavoratore subordinato”, non appare, in effetti, di grande utilità il riferimento all’art. 2083 cod. civ. che pure reca la nozione di “piccolo imprenditore”.

Tali sono considerati dal codice “i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti e coloro che esercitano un’attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia”. In verità, occorre ricordare che alla generica previsione codicistica focalizzata sull’ambiguo dato del lavoro prevalente si affiancava, all’origine, l’art. 1, comma 2, della legge fallimentare (r.d. 267/1942) che, ricercando un minimo di oggettività, qualificava piccoli (e quindi escludeva dal fallimento) gli imprenditori “riconosciuti, in sede di accertamento ai fini della imposta di ricchezza mobile, titolari di un reddito inferiore al minimo” ovvero, in assenza di accertamento, gli imprenditori “nella cui azienda risulta essere stato investito un capitale non superiore a lire novecentomila”.

Come si ricorderà, tale norma fu dichiarata non conforme a Costituzione dalla sentenza 570/1989 nella quale la Corte sottolineava l’esigenza di “fondare la distinzione” tra le varie “categorie di piccolo, medio e grande imprenditore, ed insolvente civile,” su di “un criterio assolutamente idoneo e sicuro” da definire “in relazione all’attività svolta, all’organizzazione dei mezzi impiegati, all’entità dell’impresa”, tenendo peraltro conto della variabilità nel tempo dei parametri finanziari quando stabiliti in valore assoluto.

A ben vedere, la richiesta di una più adeguata sartorialità nella individuazione del piccolo imprenditore da escludere dalla disciplina del fallimento, avanzata dalla Corte del 1989, non è poi molto dissimile da quella formulata nella più recente sentenza 183. A quella richiesta il legislatore ha prima risposto con la riforma del 2006 della legge fallimentare, poi con il Codice della crisi d’impresa, individuando nell’art. 2 quel criterio “assolutamente idoneo e sicuro” voluto dalla Corte nella prospettiva degli strumenti di superamento della crisi. Qui, infatti, *minore* si considera *l’impresa* che presenta *congiuntamente* i seguenti requisiti: un *attivo patrimoniale* annuo non superiore a 300k€; *ricavi* annui non superiori a 200k€; 3) *debiti* anche non scaduti per un importo non superiore a 500k€”. Vale la pena notare che il numero dei dipendenti era considerato dallo stesso decreto (art.1, lett. g) soltanto ai fini della individuazione della grande impresa, richiedendosi la presenza a questo specifico fine di almeno due dei tre criteri seguenti: a) totale dello *stato patrimoniale*: 20M€; b) *ricavi* netti delle vendite e delle prestazioni: 40M€; c) numero medio dei *dipendenti occupati* durante l’esercizio: 250”. Tuttavia, la norma recante tale classificazione è stata abrogata dall’art. 1, comma 1, lett. b), d.lgs. 17 giugno 2022, n. 83 e in ogni caso i valori finanziari sono aumentati rispettivamente a 25M€ e 50M€ in ottemperanza alla direttiva delegata 2023/2775.

A segnalare però l’estrema variabilità e direi quasi, almeno per alcuni versi, il carattere casistico delle soglie quantitative che rende difficile l’estensione dall’uno all’altro microsistema (tant’è che la Corte costituzionale neppure ha tentato una operazione del genere, sottolineando l’inesistenza di “grandezza già presenti nel sistema normativo e da punti di riferimento univoci”), credo sia doveroso sottolineare che i criteri indicati dal Codice

della crisi devono esistere “congiuntamente”, laddove invece l’art. 2477 cod. civ., ai fini dell’obbligatoria nomina dell’organo di revisione, considera in via *alternativa* la dimensione occupazionale (20 dipendenti), l’attivo patrimoniale o i ricavi (4M€). D’altro canto, si possono richiamare anche gli artt. 15 e 19 della l. 287/1990 che assumono a parametro di commisurazione delle sanzioni antitrust il fatturato, peraltro con la possibilità di far valere, per temperare la gravosità della sanzione edittale, il principio dell’*inability to pay*. Come dire, in altri termini, che non sempre grandi fatturati corrispondono a pari capacità economiche. Insomma, l’ordinamento interno presenta una variabilità casistica che trovando origine in ragioni differenti rende arduo qualunque tentativo di generalizzazione o di estensione per via di assonanza se non proprio di analogia.

Più che in quello nazionale è, semmai, nell’ordinamento comunitario che si ritrova la più compiuta tassonomia imprenditoriale. Focalizzando l’attenzione soltanto sull’assetto delle PMI, è nota la tripartizione tra micro, piccole e medie imprese innervata su tre elementi: le unità lavorative (con le tre soglie di 10, 50, 250), il fatturato (con le soglie di 2, 10 e 50M€), il totale del bilancio annuo (uguale o inferiore a 2, 10, 43M€). In tal caso, però, è bene precisare che il numero degli addetti è elemento *cardine* della valutazione e che il valore finanziario del fatturato o del bilancio costituisce soltanto un correttivo funzionale ad evitare l’effetto perverso, direi quasi di nascondimento, dei piccoli numeri con grandi fatturati. Occorre però considerare che la tassonomia comunitaria è funzionale alla perimetrazione del set regolativo che può gravare sull’impresa considerata al fine di assicurare che le politiche e le azioni dell’Unione siano adatte alle piccole imprese e contribuiscano ad aumentare l’attrattività dell’Europa come luogo in cui avviare un’azienda e svolgere un’attività commerciale. Vale la pena ricordare ancora che il modello comunitario introduce specifiche discipline per accertare l’autonomia di una piccola impresa anche in presenza di partecipazione di (o in) altre imprese, e per regolamentare le ipotesi di imprese associate o collegate. Questione, questa, sulla quale dirò tra poco, ma che vale la pena richiamare fin da subito, perché consente di evidenziare quanto spesso le soluzioni proposte sul piano giuslavoristico risentano di una prospettiva monistica, trascurando di considerare la complessità ingegneristica degli assetti societari e delle relative regole giuridiche, laddove forse sarebbe necessario assicurare una maggiore e migliore reciproca consapevolezza.

5. *Commodus discessus.*

Ciò considerando, sembra quasi rientrare nella sfera del buon senso la proposta di sostituire o affiancare la soglia numerica con un valore finanziario o patrimoniale idoneo a fotografare l’effettiva capacità dell’impresa di stare sul mercato. Ammesso tuttavia che un sistema incardinato sulla verifica di elementi finanziari (quali fatturato, bilancio, ricavi, attivo patrimoniale, livello dell’esposizione debitoria) possa risultare di facile utilizzabilità in un’aula giudiziaria e che il dato economico non sia viziato da comportamenti opportunistici, come stabilire il *quantum* stesso del fatturato da prendere in considerazione?

La questione nasce da ciò che a parità di fatturato la capacità economica di imprese operanti in settori produttivi differenti non è equivalente, in guisa tale che la richiesta della Corte di ricordare i nuovi indici “*alle differenze tra le varie realtà organizzative e ai contesti*

economici diversificati in cui esse operano” può certo essere soddisfatta ma sopportando il rischio di una *ulteriore frammentazione regolativa* all’interno stessa della classe delle piccole imprese, comunque sempre soggetta al rischio di irragionevolezza. Né vale in senso contrario ricordare la sentenza n. 194/2018 in merito ai criteri di commisurazione dell’indennizzo spettante, là dove la Corte ricorda il rinvio, oltre alla anzianità e al numero dei dipendenti occupati, anche all’attività economica e alla relativa dimensione. È chiaro, infatti, che l’approccio del giudice è valutativo quando applica un parametro di commisurazione dell’indennizzo ma non può che essere meramente ricognitivo quando accerta la sussistenza delle condizioni di accesso ad un sistema differenziale di tutela.

A tale stregua, occorre francamente riconoscere che la complessità diventa veramente complicazione, peraltro aggravata da altri due elementi. In primo luogo, dalla necessità di una revisione periodica di qualunque indicatore finanziario, come dimostra il recente incremento delle soglie operato dalla Commissione in ragione dell’inflazione cumulata negli ultimi anni. In secondo luogo dalla necessità, già espressa nella Raccomandazione della Commissione del 6 maggio 2003, n. 2003/361/CE, di non prendere in considerazione un solo elemento di carattere finanziario (proprio perché, come rileva la Commissione, “il fatturato delle imprese nel settore del commercio e della distribuzione è, ad esempio, normalmente più elevato di quello del settore manifatturiero”), ma di affiancarlo ad altri criteri idonei a “riflette(re) l’insieme degli averi di un’impresa” (“*the overall wealth of a business*”: considerando 4).

In concreto ciò significa riuscire ad individuare una combinazione integrata di fattori economici e contabili tali da rispecchiare quanto più fedelmente possibile la condizione dell’impresa considerata, nell’ambito del settore di specifica operatività. Impresa questa, quanto mai ardua. Evidenzio poi il fatto che la disciplina comunitaria ha saggiamente ritenuto di non accedere ai vari indici frequentemente utilizzati al fine di formulare un giudizio sul profilo economico-finanziario dell’impresa mettendo a confronto valori diversi. Peraltro, tali indici – come il *roi*, *ros*, *roe*, *quick ratio*, *ebitda* etc. – sono generalmente costruiti per formulare giudizi sullo stato di salute attuale e, in qualche misura, su quello futuro a partire dalla verifica degli equilibri aziendali sul piano economico, finanziario e patrimoniale.

Di fronte a questa difficoltà, il rischio di definire una norma non idonea a rappresentare in modo duttile la diversità, ed anzi la complessità, del reale, come richiesto dalla Corte costituzionale, o a rappresentarla in modo arbitrario accomunando in un’unica classe “attività tra loro eterogenee”, è veramente elevato. Non impossibile, sia chiaro, ma elevato, potendosi sempre procedere per approssimazioni generalizzanti o per l’utilizzazione di indici compositi che però, in tempi brevi, potrebbero riproporre gli stessi problemi sollevati dalle soglie numeriche, di inadeguatezza, cioè, a rappresentare la complessità del reale. Ciò vale anche per l’ipotesi di assumere la tassonomia delle imprese prevista dal diritto unionale, già peraltro incamerata nel nostro ordinamento. Anche in tal caso, però, una esigenza di cautela deriva proprio dalla diversa funzione che la tassonomia svolge nell’ordinamento comunitario là dove non è certo destinata ad accertare la capacità di resistenza economica dell’impresa nel sopportare il costo sanzionatorio di un atto gestionale viziato.

Allo stato, e auspicando che ogni intervento sia sempre il risultato di una attenta ponderazione dello stato del sistema delle imprese, è semmai più realistico pensare di poter operare su due diversi elementi: la perimetrazione soggettiva della base occupazionale e l'ampliamento dell'indennizzo, sul quale credo non possa residuare alcun dubbio, potendo anzi ritenere che proprio questo possa costituire un *commodus discessus* per la Corte che dovrà giudicare sulla questione posta dall'ordinanza del Tribunale di Livorno.

Sul primo punto evidenzio, in estrema sintesi, la necessità di portare nel computo degli addetti anche i collaboratori non riconducibili al comma 2, dell'art. 2 del d.lgs. 81 e i dipendenti occupati all'estero dallo stesso datore di lavoro. Un allargamento di questo tenore appare direttamente funzionale a contrastare non solo l'abuso di tali forme contrattuali, ma soprattutto a contenere la diffusione di imprese con processi e prodotti ad alta intensità di lavoro cognitivo che assemblano in qualche modo attività che possono essere svolte senza condizionamenti di tempo e di spazio. Si tratta all'evidenza di contrastare non solo e neppure tanto la diffusione impropria dei contratti di collaborazione, quanto piuttosto di prendere in considerazione la realtà in espansione delle imprese operanti su piattaforme digitali con sede all'estero e con presenza aziendale nel paese ridotta.

Altra e diversa questione è la considerazione relativa ai gruppi di imprese, questione segnata – come è stato rilevato – da sforzi metodici e dilemmi insoluti, che forse meriterebbe una maggiore e migliore regolazione. A tanto mira, ad esempio, la disciplina comunitaria che differenzia le imprese autonome da quelle controllate distinguendo queste ultime tra associate e collegate sulla base del livello di partecipazione al capitale o ai diritti di voto.

6. Piccole specificità.

A ben vedere, e mi avvio alla conclusione, la questione dei licenziamenti nelle piccole imprese presuppone e pone in risalto il ben noto carattere stratificato ed alluvionale della disciplina giuslavoristica e quindi rappresenta una sorta di carota stratigrafica dell'ordinamento giuslavoristico. A me pare, però, che il tema delle soglie di accesso a livelli avanzati di tutela solleciti una più ampia considerazione non solo, e neppure tanto, sul senso e la prospettiva di un diritto del lavoro differenziato per classe e tipologia di impresa, ma piuttosto sulla stessa ragione economica della piccola e media impresa, sulla sua funzione in sistemi economici sempre più complessi, globalizzati e impegnati in una transizione digitale dagli esiti ancora incerti.

In questa prospettiva, se si assumono i criteri di misurazione utilizzati negli ultimi decenni, la piccola impresa non può che presentare deficienze significative: per questo, in qualche misura, essa è considerata come una grande impresa mancata. Eppure, in un modello di sviluppo originale come quello italiano la piccola dimensione costituisce un potenziale vantaggio competitivo potendo assicurare non solo piccoli volumi di prodotti di altissima qualità ma anche lo sviluppo di territori spesso marginali.

A ben vedere, nella piccola impresa c'è molto di più e molto di diverso da una linea di produzione, ma è un di più che per varie ragioni chiede ancora di essere compreso e valorizzato per via di politiche specifiche e integrate, anche dal punto di vista giuslavoristico. È certo che imprese di grandi dimensioni abbiano maggiori capacità di investimento in

innovazione o proiezione internazionale; ed è altrettanto certo che, potendo adottare modelli organizzativi e di *governance* avanzati, abbiano anche maggiori possibilità di impiego per persone con elevati livelli di formazione. Ma ciò non esclude che anche il sistema di piccole imprese possa assicurare adeguati livelli di produttività e capacità competitiva in molte produzioni manifatturiere se e nella misura in cui le *policies* di interesse, pubbliche o private, siano in grado di coglierne la specificità. Per questo occorre ancora ricordare le parole di Bob Kennedy: il Pil *“misura tutto, eccetto quello che rende la vita degna di essere vissuta”* come comunità, coesione, sviluppo locale, capitale sociale.

Peraltro, la centralità delle piccole imprese è da tempo un obiettivo strategico dell'Unione europea, con esiti non sempre adeguati. Ricordo, in proposito, in via generale e per tutto ciò che è successo (o non successo) dopo, la Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al CES e al Comitato delle Regioni in merito alla necessità di uno *“Small Business Act”* in grado di assicurare *“Una corsia preferenziale per la piccola impresa”* (COM(2008)394). Anche in tal caso, il punto di abbrivio era il riconoscimento che le PMI sono molto diversificate in termini di modelli di business, dimensioni, età e profilo degli imprenditori, dal momento che il sistema ricomprende professioni liberali e microimprese nel settore dei servizi come pure imprese industriali di medio calibro, dall'artigianato tradizionale alle start-up ad alto contenuto tecnologico. Conseguentemente: *“una politica che miri ad affrontare le necessità delle PMI deve dunque saper riconoscere questa diversità e rispettare fino in fondo il principio di sussidiarietà”*. A tal fine, com'è noto, la Commissione propose dieci principi per guidare la formulazione e l'attuazione delle politiche sia a livello UE che degli Stati membri, per valorizzare le iniziative a livello della UE, creare condizioni di concorrenza paritarie per le PMI e migliorare il contesto giuridico e amministrativo nell'intera UE. Fra questi ricordo il principio *“Pensare anzitutto in piccolo”*, che evidenzia la necessità di tener conto delle caratteristiche delle PMI quando gli Stati legiferano e l'urgenza di semplificare il contesto normativo in vigore.

Prendere sul serio la presenza delle piccole imprese significa, a ben vedere, non soltanto che la disciplina dei licenziamenti nelle piccole imprese dovrebbe tener conto delle relative differenziate specificità, ma soprattutto semplificare il contesto normativo, per via di regole facilmente comprensibili e soprattutto facilmente gestibili. Ed è questa esigenza di semplificazione, anche con riguardo alla disciplina del licenziamento, che mi pare essere la vera sfida che il legislatore ha davanti, e che la Corte costituzionale dovrebbe considerare. Per farlo abbiamo però bisogno di considerare le piccole imprese come una risorsa strategica da sostenere e valorizzare.