

La disciplina dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo

13 marzo 2024

Avv. Marcello Floris

*Socio responsabile del
Dipartimento di Diritto
del Lavoro dello Studio
Legale Eversheds-
Sutherland*



Il licenziamento per ragioni oggettive/o economiche

- licenziamento per giustificato motivo oggettivo nel sistema legislativo
 - procedura del licenziamento per GMO
 - conseguenze sanzionatorie e risarcitorie

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo

L'art. 3, Legge n. 604/1966, stabilisce che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è quello determinato da "ragioni inerenti all'**attività produttiva**, all'**organizzazione del lavoro** e al **regolare funzionamento di essa**".

il giustificato motivo oggettivo è composto da tre elementi fondamentali, la carenza anche soltanto di uno dei quali è idonea a determinare l'illegittimità del recesso:

(i) la soppressione del posto di lavoro in forza di una ragione organizzativa;

(ii) il nesso causale tra la ragione addotta, la soppressione del posto ed il lavoratore licenziato;

(iii) la dimostrazione, a carico del datore di lavoro, della impossibilità del "repêchage", e cioè di una proficua riutilizzazione del lavoratore in mansioni corrispondenti al proprio livello di inquadramento contrattuale o anche a mansioni inferiori tenendo in considerazione, peraltro, non tutti compiti astrattamente attribuibili al dipendente ma solo quelli coerenti con il proprio bagaglio tecnico professionale.

In particolare, quanto a quest'ultimo elemento, il "repêchage" esige comunque un accertamento in concreto dell'organico presente in azienda all'epoca del licenziamento, e non già la conformità a degli standard astratti e della impossibilità di una utile ricollocazione del lavoratore in mansioni, anche inferiori, confacenti con il suo bagaglio professionale (Cass. Civ., Sez. Lav., ordinanza del 30 ottobre 2023, n. 30102)

Inoltre...

Sempre secondo la giurisprudenza il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo se:

- a. il riassetto organizzativo è effettivo e fondato su circostanze realmente esistenti al momento della comunicazione del recesso;
- b. viene rispettato il preavviso (o corrisposta la relativa indennità sostitutiva).

L'onere di provare la sussistenza delle condizioni sopra indicate ricade sul datore di lavoro.

Il controllo circa l'effettività del motivo addotto a fondamento del licenziamento

«In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice - che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. - il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'effettività delle ragioni che giustificano l'operazione di riassetto» (Cass. Civ., Sez. Lav., 10 Maggio 2018, n. 11328).

Conforme: Cass. Civ., Sez. Lav., 20 giugno 2016, n. 12668; Cass. Civ., Sez. Lav., 7 dicembre 2016, n. 25201; Cass. Civ., Sez. Lav., 14 maggio 2012, n. 7474; Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 14 agosto 2012, n. 14469.

Segue

Cass. Civ., Sez. Lav., ordinanza del 14 novembre 2023, n. 31645

«Nel caso di licenziamento per motivo oggettivo il riscontro di effettività da parte del giudice non attiene alla scelta aziendale di sopprimere il posto di lavoro occupato dal lavoratore o di ridurre il personale, non potendo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo trovare la sua ontologica giustificazione nella scelta operata (ad libitum) dall'imprenditore, ma attiene alla verifica del nesso causale tra soppressione precipua di quel posto di lavoro e le ragioni dell'organizzazione aziendale addotte a sostegno del recesso».

Necessità di uno stato di crisi?

«Ai fini della legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa; ove, però, il recesso sia motivato dall'esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli o a spese di carattere straordinario, ed in giudizio se ne accerti, in concreto, l'inesistenza, il licenziamento risulterà ingiustificato per la mancanza di veridicità e la pretestuosità della causale adottata» (Cass. Civ., Sez. Lav., 26 Maggio 2022, n. 17173).

Conformi: Cass. Civ., Sez. Lav., 3 maggio 2017, n. 10699; Cass. Civ., 20 ottobre 2017, n. 24882; Cass. Civ., Sez. Lav., 6 dicembre 2017, n. 29238; Cass. Civ., Sez. Lav., 7 dicembre 2016, n. 25201; Cass. Civ., Sez. Lav., 27 dicembre 2012, n. 41579.

Tribunale di Santa Maria Capua Venere, Sez. Lav., sentenza del 31 gennaio 2024, n. 280

L'obbligo di «repêchage»

- Il datore di lavoro ha l'onere di provare (anche mediante elementi presuntivi ed indiziari) l'**impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte**.
- Tale prova non deve essere intesa in modo rigido: **lo stesso lavoratore che impugni il licenziamento può collaborare nell'accertamento di un possibile repêchage**, mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato (conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti).
- **Art. 2103 c.c.:** l'obbligo di *repêchage* deve essere assolto non solo con «*mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte*» ma anche mansioni appartenenti «al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale».
- Dall'obbligo di *repêchage* discende una concezione del licenziamento come *extrema ratio*.

L'obbligo di «repêchage»: onere della prova

«In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo incombono sul datore di lavoro gli oneri di allegazione e di prova dell'esistenza del giustificato motivo oggettivo, che include anche l'impossibilità del c.d. repêchage, ossia dell'inesistenza di altri posti di lavoro in cui utilmente ricollocare il lavoratore» (Cass. Civ., Sez. Lav., 12 gennaio 2023, n. 749).

Segue: l'obbligo di «repêchage»

«Il giudice del merito deve considerare adempiuto l'obbligo di repêchage solo se il datore ha tenuto in considerazione anche l'assenza di posizioni lavorative di prossima liberazione nel contesto aziendale e di possibile assegnazione per il lavoratore "licenziando"» (Cass. Civ., Sez. Lav., 8 maggio 2023, n. 12132).

Ancora sul *repechage*

Cass. Civ., Sez. Lav., ordinanza del 30 gennaio 2024, n. 2739

In tema di lavoro, l'obbligo di repêchage del lavoratore deve comprendere anche l'eventuale assegnazione a mansioni inferiori. In mancanza è quindi illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo che non prospetta al dipendente una soluzione, anche deteriore, che gli consenta di conservare il posto».

In materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di "repechage" del dipendente licenziato, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili».

Repêchage e Gruppo d'impres

L'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni deve essere verificata anche nell'ambito di società del medesimo gruppo qualora le relazioni al suo interno sono tali da dare vita ad un unico centro di imputazione dei rapporti giuridici (Cass. Civ., Sez. Lav., 25 gennaio 2021, n. 1507).

Cass. Civ., Sez. Lav., ordinanza del 14 novembre 2023, n. 31593

«Deve riconoscersi l'esistenza di un collegamento economico-funzionale fra imprese gestite da società del medesimo gruppo che realizza di fatto un unico centro di imputazione giuridica del rapporto di lavoro quando siano accertati i seguenti indici: l'unicità della struttura organizzativa e produttiva, l'integrazione fra le attività delle imprese del gruppo e il correlativo interesse comune, il coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le attività delle diverse società verso uno scopo comune, l'utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società».

**Procedura di licenziamento per giustificato
motivo oggettivo per aziende con più di 15
dipendenti**

Procedura di licenziamento (assunzioni pre 7 marzo 2015)

- Procedura di conciliazione dinanzi alla **ITL**: comunicazione alla ITL del luogo dove il lavoratore presta la sua opera ed al lavoratore stesso contenente (i) intenzione di procedere al licenziamento, (ii) indicazione dei motivi, (iii) eventuali misure di assistenza alla ricollocazione;
- ITL convoca lavoratore e datore **entro 7 giorni** dalla ricezione della comunicazione. In caso di legittimo impedimento la procedura può essere sospesa per non più di 15 giorni;
- la procedura si conclude **entro 20 giorni** dalla convocazione;
- se la conciliazione riesce, si ha la **risoluzione consensuale** del rapporto e il lavoratore accede all'indennità di disoccupazione;
- se la conciliazione fallisce o se non c'è convocazione nei 7 giorni, il datore può comunicare il **licenziamento**.
- Il periodo di eventuale lavoro in costanza della procedura si considera preavviso lavorato.
- La procedura non deve essere osservata in caso di: (i) licenziamento per superamento del periodo di comporta, (ii) licenziamento in caso di cambio di appalto.

Procedura di licenziamento per assunti post 7 marzo 2015 e dipendenti di aziende con meno di 15 dipendenti

In questi casi trova applicazione l'art. 2 della L. n. 604/1966:

- il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto;
- la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato;
- il licenziamento intimato senza l'osservanza di tali formalità è inefficace.

La revoca del licenziamento e l'offerta di conciliazione

Il licenziamento può essere revocato dal datore di lavoro, purché entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione allo stesso dell'impugnazione del medesimo. In tal caso, il rapporto di lavoro si intenderà ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.

Procedura ex art. 6 d. lgs. 23/2015

- Offerta **facoltativa** ad **iniziativa datoriale**;
- entro i termini di impugnazione del licenziamento;
- in una delle sedi di cui all'art. 2113, comma 4, c.c. e all'art. 76 D. Lgs. 276/2003 (c.d. sedi protette);
- una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr per ogni anno di servizio, in ogni caso in misura non inferiore a **3** e non superiore a **27** mensilità;
- l'importo offerto non costituisce reddito imponibile sotto il profilo fiscale, né è assoggettato a contribuzione previdenziale;
- consegna al lavoratore di un assegno circolare;
- se il lavoratore accetta, si produce l'**estinzione del rapporto e non ci potrà essere controversia**;
- eventuali ulteriori somme pattuite nella medesima sede sono invece soggette al regime fiscale ordinario.

L'evoluzione dell'art. 18 Legge n. 300/1970

L'art. 18 Stat. lav. (Legge n. 300/70): come era prima delle riforme

Quali erano le conseguenze del licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo?

Lo **Statuto dei Lavoratori** (L. n. 300/1970), art. 18, ha introdotto un sistema di tutela *effettiva* del posto di lavoro, applicabile alle imprese con più di 15 dipendenti.

- ❑ Se il licenziamento è ingiustificato, il lavoratore aveva diritto alla **reintegrazione** nel posto di lavoro o (a sua scelta) al versamento di un'indennità pari a **15 mensilità** della retribuzione globale di fatto, retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento al giorno dell'effettiva reintegra con un minimo di 5.
- ❑ E' questa la **tutela reale** del posto di lavoro. La legge fa in modo che l'atto di licenziamento *sia come mai avvenuto*, ripristinando la situazione di fatto esistente prima dello stesso.

La prima riforma dell'art. 18 «Riforma Fornero» - Legge n. 92/2012

- Durante il governo Monti, venne introdotta la prima riforma dell'art. 18 (c.d. Riforma Fornero). La reintegrazione nel posto di lavoro è **diventata la sanzione soltanto di alcuni tipi particolari di licenziamento ingiustificato** intimato da datori di lavoro con più di 15 dipendenti.
- Resta la reintegrazione per il **licenziamento nullo**.
- La riforma introduceva altresì un **tentativo obbligatorio di conciliazione** per il licenziamento intimato per ragioni oggettive (già descritto) e un **rito processuale speciale**, particolarmente rapido, per il licenziamento ex art. 18 Stat. Lav.

Le conseguenze sanzionatorie della Riforma Fornero

Post **riforma Fornero** (Legge n. 92/2012) ci trovavamo davanti a 3 diversi possibili scenari:

1. In caso di manifesta (ora non più, come vedremo) insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento è prevista la **reintegrazione** nel posto di lavoro e pagamento di **un'indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione che, in ogni caso, **non potrà essere superiore a dodici mensilità**, dedotto sia il cd. *aliunde perceptum* che il cd. *aliunde percipiendum*;
2. licenziamento inefficace per violazione del requisito di motivazione o della procedura per la sua intimazione: pagamento di **un'indennità risarcitoria** onnicomprensiva ricompresa tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;
3. in tutti gli altri casi in cui il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo: pagamento di **un'indennità risarcitoria onnicomprensiva** ricompresa tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

A chi rimane applicabile la Riforma Fornero?

... Resta oggi applicabile ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato in essere **prima del 7 marzo 2015**.

Quindi si applica ancora in molte ipotesi

La seconda riforma dell'art. 18 «Jobs Act» – D.lgs. n. 23/2015: gli obiettivi

- Ridurre ulteriormente la **discrezionalità** dei giudici e aumentare la **certezza del diritto** per gli imprenditori.
- L'idea di fondo è consentire agli imprenditori di **calcolare ex ante il «costo»** del licenziamento illegittimo.
- Aumentare la «**flessibilità in uscita**» che dovrebbe essere compensata da una maggiore sicurezza del lavoratore nel mercato (attraverso gli ammortizzatori sociali).
- Tali obiettivi sono diffusi in Europa. In particolare, in Germania, in Francia e in Spagna (v. riforma del licenziamento spagnola del 2010 e del 2012).

Il Jobs Act: a chi si applica?

- Lavoratori con qualifica di **operaio, impiegato o quadro**, assunti con **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015**;
- nei casi di **conversione, successiva al 7 marzo 2015**, di contratto a **tempo determinato** o di apprendistato **in contratto a tempo indeterminato**;
- nel caso in cui il datore di lavoro, conseguentemente ad assunzioni a tempo indeterminato avvenute **successivamente al 7 marzo 2015**, integri il **requisito occupazionale di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori**, anche per i lavoratori che sono stati assunti precedentemente a tale data.

Le conseguenze sanzionatorie del *Jobs Act*: art. 3 co. 1 prima del Decreto Dignità

- Casi in cui non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo: **indennità risarcitoria** non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a **2 mensilità** dell'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR **per ogni anno di servizio**, comunque **non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità**.

La terza riforma dell'art. 18: il «Decreto Dignità» d.lgs. n. 87/2018

Il «Decreto Dignità», d.lgs. n. 87/2018 → aumenta del 50% l'indennizzo per il licenziamento ritenuto dal giudice ingiustificato: **a 2 mensilità per anno di anzianità, con minimo di 6 mensilità e massimo di 36.**

Imprese con meno di 15 dipendenti

Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970:

- non si applica l'articolo 3, comma 2, d. lgs. 23/2015, relativo alla reintegra del lavoratore;
- l'ammontare delle indennità è pari ad **un minimo di 1 mensilità e ad un massimo di 6 mensilità per vizi di forma o procedura, da 3 a 6 per assenza di motivi**
- **2,5 e 6** per assunti fino al marzo 2015

Le pronunce della Corte Costituzionale

L'incostituzionalità delle c.d. «tutele crescenti»

- La Corte Costituzionale ha dichiarato l'incostituzionalità del meccanismo delle c.d. *tutele crescenti*, ovvero del criterio di quantificazione dell'indennità risarcitoria dovuta al lavoratore, in caso di:
 - **vizi sostanziali** del licenziamento (sentenza n. 194/2018);
 - **vizi formali** del licenziamento (sentenza n. 150/2020).
- Le sentenze della Corte costituzionale **svincolano l'entità dell'indennizzo dall'anzianità di servizio**, affidando al giudice di stabilirlo in relazione al danno accertato nel singolo caso.

Sentenze Corte Cost., n. 194 del 8 novembre 2018 e n. 150 del 16 luglio 2020

- La Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo l'articolo 3, comma 1, D. Lgs. 23/2015 (sentenza n. 194/2018), nonché, successivamente, anche l'articolo 4, comma 1, D. Lgs. 23/2015 (sentenza n. 150/2020), sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nella parte che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato.
- La previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore è, secondo la Corte, **contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza** e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35, Costituzione.

Segue: conseguenze delle pronunce di incostituzionalità

- Alla luce di tali pronunce, è stato di fatto cancellato il meccanismo sanzionatorio del Jobs Act, senza che siano state emanate nuove norme che i giudici possano applicare in sostituzione di quelle dichiarate incostituzionali.
- I Tribunali, per stabilire l'indennità risarcitoria in caso di illegittimità del licenziamento di una persona assunta con il contratto a tutele crescenti, hanno fatto riferimento, oltre **all'anzianità di servizio** del lavoratore, anche ad **altri criteri** (quelli già previsti dall'art. 18 Stat. Lav.) quali:
 - dimensioni dell'attività economica;
 - numero dei dipendenti occupati;
 - comportamento e condizione delle parti;
 - particolare offensività della sanzione.

La manifesta insussistenza del fatto per la reintegra del lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo: Corte Cost. n. 125 del 19 Maggio 2022

*«Nelle aziende di grandi dimensioni, il regime sanzionatorio a presidio del licenziamento per motivo oggettivo disciplinato dall'art. 18, comma 7, L. n. 300/1970 (nel testo modificato dalla Riforma Fornero) è costituzionalmente illegittimo, laddove richiede che l'accertata «insussistenza» del fatto posto alla base del recesso non sia di per sé sufficiente ai fini della reintegrazione, ma sia altresì necessario che la medesima insussistenza sia **manifesta**».*

Con l'abrogazione del concetto di *manifesta* insussistenza del fatto, le decisioni dei Tribunali di merito e della stessa Corte di Cassazione hanno confermato la tendenza al consolidamento della tutela reintegratoria e la sua applicazione a tutti i casi di semplice insussistenza dei motivi posti a fondamento del licenziamento, comprensivi della quasi totalità dei casi di violazione dell'obbligo di *repêchage*, relegando la tutela risarcitoria a casi meramente residuali.

Ancora sulla manifesta insussistenza

Cass. Civ., Sez. Lav., ordinanza del 13 novembre 2023, n. 31451

«In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ove sia stata accertata la "insussistenza del fatto" - fatto da intendersi comprensivo dell'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore - va applicata la sanzione reintegratoria».

«Nel licenziamento per motivo oggettivo, pur non potendosi pregiudizialmente negare che l'obbligo di repêchage possa incontrare un limite nel fatto che il licenziando non abbia la capacità professionale richiesta per occupare il diverso posto di lavoro, anche inferiore, ciò deve risultare da circostanze oggettivamente riscontrabili palesate dal datore di lavoro

Corte Costituzionale 22/2024

«L'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015 - ai sensi del quale il datore di lavoro è tenuto a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro in caso di "nullità del licenziamento perché discriminatorio [...], ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge" - è costituzionalmente illegittimo limitatamente alla parola "espressamente", con la conseguenza che il regime del licenziamento nullo è lo stesso sia nel caso in cui la disposizione imperativa violata contenga anche l'espressa - e testuale - sanzione della nullità, sia nel caso in cui la nullità non sia espressamente prevista come sanzione per la violazione del precetto primario».

Obbligo di «repêchage» e onere della prova

- In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, chi ha l'onere di provare l'impossibilità di utilizzare il dipendente da licenziare in altra posizione lavorativa?

Cass. Civ., Sez. Lav., 17 novembre 2022, n. 33892:

«Il datore ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussistesse alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa per l'espletamento di mansioni equivalenti, ma anche, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, di aver prospettato al dipendente, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale.»

Cass. Civ., Sez. Lav., 1 marzo 2022, n. 6663:

«Il giudice nel verificare la legittimità del licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo è tenuto ad accertare sia la effettiva soppressione del posto di lavoro occupato sia la sussistenza di un nesso causale tra detta soppressione e le ragioni dell'organizzazione aziendale addotte a sostegno del recesso, restando irrilevante l'obiettivo perseguito dall'imprenditore. Oltre a ciò, poi, si deve accertare che non sussistano possibilità di reimpiegare il lavoratore in mansioni diverse. L'onere probatorio in ordine alla sussistenza di questi presupposti è a carico del datore di lavoro, che può assolverlo anche mediante ricorso a presunzioni, restando escluso che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili.»

Ancora sull'obbligo di «repêchage»

Cass. Civ., Sez. Lav., 23 febbraio 2022, n. 5981

«Ai fini dell'obbligo del «repêchage», non vengono in rilievo tutte le mansioni inferiori dell'organigramma aziendale ma solo quelle che siano compatibili con le competenze professionali del lavoratore, ovvero quelle che siano state effettivamente già svolte, contestualmente o in precedenza, senza che sia previsto un obbligo del datore di lavoro di fornire un'ulteriore o diversa formazione del prestatore per la salvaguardia del posto di lavoro, fermo restando che grava sul datore di lavoro l'obbligo di provare - in base a circostanze oggettivamente riscontrabili - che il lavoratore non abbia la capacità professionale richiesta per occupare la diversa posizione libera in azienda.»

Licenziamento senza crisi aziendale

- Si può licenziare senza crisi aziendale? È legittimo il recesso datoriale dettato solo dalla necessità di incrementare efficienza e redditività?

Cass. Civ., Sez. Lav., 26 maggio 2022, n. 17173:

«Ai fini della legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa».

Conforme: Cass. Civ., Sez. Lav., 3 maggio 2017, n. 10699; Cass. Civ., Sez. Lav., 7 dicembre 2016, n. 25201.

Segue: licenziamento senza crisi aziendale

- E' legittimo anche in assenza di crisi dell'impresa il licenziamento per giustificato motivo oggettivo laddove in seguito al riassetto organizzativo, anche al solo fine di aumentare l'efficienza e la redditività dell'azienda, il posto di lavoro è soppresso e le mansioni sono redistribuite fra altri dipendenti?

Cass. Civ., Sez. Lav., 6 dicembre 2017, n. 29238:

«Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, è ravvisabile anche soltanto in una diversa ripartizione di determinate mansioni fra il personale in servizio, attuata ai fini di una più economica ed efficiente gestione aziendale, nel senso che certe mansioni possono essere suddivise fra più lavoratori, ognuno dei quali se le vedrà aggiungere a quelle già espletate, con il risultato finale di far emergere come in esubero la posizione lavorativa di quel dipendente che vi era addetto in modo esclusivo o prevalente.»

Conforme: Cass. Civ., Sez. Lav., 16 agosto 2018, n. 20750; Cass. Civ., Sez. Lav., 27 settembre 2018, n. 23301.

Licenziamento e scelte imprenditoriali

- È necessario provare l'esigenza della contrazione dei costi dimostrando l'esistenza di sfavorevoli contingenze di mercato?

Cass. Civ., Sez. Lav., 24 maggio 2017, n. 13015:

«Il datore di lavoro, nel procedere al riassetto della sua impresa, può ricercare il profitto mediante la riduzione del costo del lavoro o di altri fattori produttivi, fermo il limite che il suo obiettivo non può essere perseguito soltanto con l'abbattimento del costo del lavoro, ossia con il puro e semplice licenziamento di un dipendente non giustificato da un effettivo mutamento dell'organizzazione tecnico-produttiva ma solo dal fine di sostituirlo con un altro meno retribuito, ancorché addetto alle medesime mansioni. Ne consegue che, in caso di riorganizzazione aziendale, il datore di lavoro, al quale l'art. 41 Cost., nei limiti di cui al comma 2, lascia la scelta della migliore combinazione dei fattori produttivi ai fini dell'incremento della produttività aziendale, non è tenuto a dimostrare l'esistenza di sfavorevoli contingenze di mercato, trattandosi di necessità non richiesta dall'art. 3 della l. n. 604 del 1966 e dovendosi altrimenti ammettere la legittimità del licenziamento soltanto laddove esso tenda ad evitare il fallimento dell'impresa e non anche a migliorarne la redditività».

Conforme: Cass. Civ., Sez. Lav., 1 luglio 2016, n. 13516

Rifiuto del part-time e licenziamento per giustificato motivo oggettivo

- Il rifiuto del part-time da parte del lavoratore preclude al datore di lavoro la possibilità di procedere al licenziamento dello stesso per giustificato motivo oggettivo?

Cass. 9 maggio 2023, n. 12244:

«La previsione dell'articolo 8 del d.lgs. n. 81/2015, se esclude che il rifiuto di trasformazione del rapporto in part-time possa costituire di per sé giustificato motivo di licenziamento, non preclude la facoltà di recesso del datore per motivo oggettivo in caso di rifiuto del part-time purché dimostri la sussistenza di effettive esigenze economiche ed organizzative tali da non consentire il mantenimento della prestazione a tempo pieno, ma solo con l'orario ridotto».

In tema di lavoro, l'azienda può licenziare il dipendente part time che rifiuta di passare al tempo pieno. Spetta tuttavia all'impresa dimostrare che quella è l'unica soluzione organizzativa per fare fronte al nuovo andamento economico dell'azienda.

Cass. 23 ottobre 2023 n. 29337 (ordinanza)

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo per ragioni esterne alla gestione del rischio di impresa

Corte d'Appello di Venezia, Sez. Lav., 31 luglio 2019, n. 433

«Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo può trovare giustificazione anche in situazioni esterne alla gestione del rischio d'impresa, ma ciò avviene regolarmente nel caso in cui è la legge ad imporre scelte che collidono o che sono incompatibili con interessi di carattere generale che l'ordinamento reputa meritevoli di particolare tutela. A tale ipotesi è riconducibile la scadenza del permesso di lavoro o di soggiorno che determina l'impossibilità sopravvenuta della prestazione (o una situazione alla stessa assimilabile), in relazione al divieto per il datore di lavoro di occupare alle proprie dipendenze lavoratori extracomunitari sprovvisti di autorizzazione al lavoro, oppure privi di permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto, revocato od annullato».

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e cessione d'azienda

Corte d'Appello di Venezia, 17 luglio 2023, n. 437

«In caso di cessione d'azienda, l'alienante conserva il potere di recesso attribuitogli dalla normativa generale, sicché il trasferimento, sebbene non possa esserne l'unica ragione giustificativa, non può impedire il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sempre che abbia fondamento nella struttura aziendale autonomamente considerata e non nella connessione con il trasferimento o nella finalità di agevolarlo».

Licenziamento inviato via mail

Il requisito della forma scritta deve intendersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità (nella specie, la lettera di licenziamento era stata inviata come allegato a messaggio di posta elettronica, il cui ricevimento non era stato contestato).

Corte di Cassazione 12 dicembre 2017 n. 29753

Licenziamento intimato a mezzo *Whatsapp*

Il giudice di merito ha ritenuto idoneo all'assolvimento dell'onere della forma scritta il licenziamento intimato con tale modalità, coerentemente con l'assenza di forme sacramentali obbligatorie.

(Trib. Catania, ordinanza del 27 giugno 2017).

Manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento

Cass. Civ., Sez. Lav., ordinanza del 13 novembre 2023, n. 31409

«In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la verifica del requisito della "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento" concerne entrambi i presupposti di legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e, quindi, sia le ragioni inerenti all'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa sia l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore. In ogni caso, la "manifesta insussistenza" va riferita ad una evidente, e facilmente verificabile sul piano probatorio, assenza dei suddetti presupposti, che consenta di apprezzare la chiara pretestuosità del recesso».

Discordanza tra lettera di licenziamento per GMO e successiva comunicazione aziendale

- *"In particolare, non può trovare applicazione la norma posta dall'art. 3, c. 2, del D. Lgs. n. 23 del 2015 in quanto essa riguarda esclusivamente le "ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa" in caso di "insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore". Il caso riguardava un lavoratore che aveva presentato ricorso al fine di ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimatogli per giustificato motivo oggettivo dal datore di lavoro, per discordanza tra quanto indicato nella lettera di licenziamento, che richiamava l'ultimazione di lavori presso il cantiere, e la successiva raccomandata, nella quale la società adduceva motivi disciplinari; il Giudice rilevava che il giustificato motivo oggettivo non costituisse la vera ragione a base del licenziamento, e ne rilevava l'insussistenza; per l'effetto il Giudice, in applicazione dell'art. 3, c. 1, dichiara l'illegittimità del licenziamento e l'estinzione del rapporto di lavoro, riconoscendo al lavoratore un'indennità risarcitoria pari a 4 mensilità (**Trib. Milano, Sez. Lav., 29 maggio 2017**).*
- La Cassazione ha stabilito che il principio per il quale è vietato infliggere un licenziamento sulla base di fatti diversi da quelli contestati al lavoratore può ritenersi violato qualora il datore di lavoro allegghi, nel corso del giudizio, circostanze nuove che implicano una diversa valutazione dei fatti. Pertanto, le condotte sulle quali è incentrato l'esame del giudice di merito non devono differire nei fatti da quelle poste a fondamento della sanzione espulsiva. Tuttavia, la Corte precisa che tale modifica non è ravvisabile nel caso in cui le circostanze siano solamente confermatrice della condotta ovvero quando non modifichino il quadro generale della contestazione. (**Cass. Civ., Sez. Lav., sentenze dal 13 ottobre 2020, n. 22076**).

Grazie per l'attenzione!

eversheds-sutherland.com

LDS_002-#7583258

This information pack is intended as a guide only. Whilst the information it contains is believed to be correct, it is not a substitute for appropriate legal advice. Eversheds Sutherland (International) LLP can take no responsibility for actions taken based on the information contained in this pack.

© Eversheds Sutherland 2020. All rights reserved.