

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Analisi delle casistiche più ricorrenti e significative, dal punto di vista della dottrina, della prassi e delle numerose pronunce giurisprudenziali

ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia

Venerdì 22 novembre 2024

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

Argomenti trattati:



- Inquadramento normativo dell'istituto
- Licenziamento individuale, individuale plurimo e collettivo
- Licenziamento individuale e *Jobs Act*. La procedura di cui all'art. 7, L. 604/66
- Licenziamento per motivi connessi all'organizzazione dell'attività produttiva
- Licenziamento per causa di: incompatibilità ambientale, sopravvenuta inidoneità al lavoro, scarso rendimento, superamento del periodo di comportamento, impossibilità oggettiva alla prestazione, provvedimento dell'autorità
- Il regime delle tutele in caso di licenziamento illegittimo

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE



IL RECESSO MOTIVATO

Salvo quanto previsto per le ipotesi di libera recondibilità, la disciplina dei licenziamenti individuali prevede la necessità di individuare un motivo a giustificazione dell'interruzione anticipata del rapporto di lavoro.

In particolare, l'art. 1 della Legge 604/1966, che norma i licenziamenti individuali, dispone che “nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato [...] il licenziamento del prestatore non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., o per giustificato motivo”.

La normativa vigente prevede, quindi, due tipologie di licenziamenti individuali:

- ❑ licenziamento per giusta causa
- ❑ licenziamento per giustificato motivo (soggettivo o oggettivo).

GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO

Definizioni

Per **giusta causa** si intende un fatto grave che “non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro” (art. 2119 c.c.).

Per **giustificato motivo** si intende “un notevole inadempimento contrattuale del prestatore di lavoro, ovvero delle ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa” (art. 3, Legge n. 604/1966).

GIUSTA CAUSA

Gli estremi di un licenziamento per giusta causa si ravvisano quando il comportamento del lavoratore sia tale da far venir meno il vincolo di fiducia su cui è basato il rapporto con il datore di lavoro.

Le caratteristiche che identificano la giusta causa sono, pertanto, la gravità del fatto che la determina e la conseguente immediatezza nella risoluzione del rapporto.

GIUSTIFICATO MOTIVO

Il **licenziamento** per **giustificato motivo** è riscontrabile pertanto qualora avvenga un notevole inadempimento contrattuale del prestatore di lavoro, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Questa definizione prospetta due diverse ipotesi di giustificato motivo:



SOGGETTIVO

OGGETTIVO

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Il **giustificato motivo oggettivo** riguarda ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, e si collega necessariamente alla situazione dell'impresa, o all'organismo nel quale la prestazione di lavoro si colloca, o alla funzionalità dell'organismo stesso (Relaz. Cacciatore, dal dibattito parlamentare per l'approvazione della Legge 604/1966).

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è da considerarsi un rimedio estremo, al quale il datore di lavoro può ricorrere solo in mancanza di altre possibili misure.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di provare tre elementi (Cass. 17 febbraio 2003, n. 2353):

- l'effettività della ristrutturazione organizzativa;
- l'incidenza della ristrutturazione sulla prestazione svolta dal lavoratore;
- l'impossibilità di utilizzare il lavoratore in mansioni diverse (c.d. *repêchage*).

Ribadendo, il licenziamento per GMO è legittimo se il riassetto organizzativo è:

- effettivo (e non pretestuoso: *Cass. 20 settembre 2016 n. 18409*);
- fondato su circostanze realmente esistenti al momento della comunicazione del recesso (e non riguardante circostanze future o eventuali: *Cass. 22 aprile 2000 n. 5301*)

Inoltre, deve sussistere un nesso causale tra il riassetto aziendale e il licenziamento del lavoratore (*Cass. 20 aprile 2018 n. 9895*); La scelta del dipendente da licenziare avviene secondo correttezza e buona fede (art. 1175 c.c. e art. 1375 c.c.) senza porre in essere atti discriminatori.

A tal fine è possibile fare riferimento ai criteri di scelta previsti dalla legge per i licenziamenti collettivi (*Cass.*, con giurisprudenza consolidata)

Deve essere sempre verificata l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni (cd: *repêchage*)

Deve essere rispettato il periodo di preavviso previsto dal CCNL (o viene corrisposta la relativa indennità sostitutiva)

L'onere di provare la sussistenza delle condizioni in precedenza indicate **ricade** sul **datore di lavoro** (*Cass. 12 settembre 2012 n. 15258*)

L'eventuale **modifica** delle **mansioni** assegnate al lavoratore deve avvenire con le modalità e **nei limiti** di cui all'art. 2103 c.c. Se la riorganizzazione aziendale prevede l'esternalizzazione di una parte delle attività, il lavoratore che rifiuti di essere distaccato presso la società esterna o di svolgere una diversa mansione corrispondente alla propria qualifica può essere legittimamente licenziato (*Cass. 28 ottobre 2013 n. 24259*)

L'obbligo di *repêchage* non è invece assolto proponendo al dipendente un'attività di natura autonoma, esterna all'azienda e priva di qualsiasi garanzia reale in termini di flussi di lavoro e di reddito (agente o subagente: *Cass. 23 maggio 2013 n. 12810*)

L'onere probatorio della mancata possibilità di *repêchage* va assolto dal datore di lavoro, ad esempio dimostrando:

- che al tempo del recesso i posti di lavoro residui erano stabilmente occupati e che dopo il licenziamento (per un congruo periodo temporale) non è stata effettuata nessuna nuova assunzione a tempo indeterminato in qualifica analoga a quella del lavoratore licenziato;
- che il lavoratore non aveva la capacità professionale richiesta per occupare una diversa posizione libera in azienda;
- che non sussistono al momento del licenziamento posizioni analoghe a quella soppressa e che il lavoratore non ha prestato consenso alla prospettata possibilità di reimpiego in mansioni inferiori, rientranti nel suo bagaglio professionale;

IPOTESI PIÙ FREQUENTI
IN CUI È STATA RICONOSCIUTA LA SUSSISTENZA DI UN
LICENZIAMENTO
PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

- **soppressione** del posto o del reparto cui è addetto il lavoratore;
- **esternalizzazione** delle mansioni affidate al lavoratore;
- effettivo e dimostrato **ridimensionamento** dell'attività dell'imprenditore;
- **introduzione** di **nuove tecnologie** (nuovi macchinari) che necessitano di un minor numero di addetti o di addetti con una professionalità specifica.
- Inidoneità e/o impossibilità sopravvenuta alla prestazione (dopo aver esperito, infruttuosamente, l'obbligo di *repêchage*);

Il trasferimento d'azienda, comportando un mutamento nella titolarità dell'azienda, **non può costituire** di per sé l'unica ragione che giustifica il licenziamento dei dipendenti coinvolti nell'operazione, né per il cedente, né per il cessionario

PROCEDURA ex. art. 7, L. 604/66

Nelle aziende grandi (che occupano stabilmente più di 15 dipendenti) l'intimazione del licenziamento deve essere obbligatoriamente preceduta da una **conciliazione davanti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL)**.

In effetti, il licenziamento per GMO, per il **personale assunto prima del 7 marzo 2015** (ad eccezione del licenziamento per superamento del comportamento) deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro all'Ispettorato Territoriale del Lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore (Modulo INL 20).

Entro 7 giorni dalla ricezione della comunicazione, l'Ispettorato è tenuto a convocare le parti per un tentativo obbligatorio di conciliazione. La procedura deve concludersi entro il termine di 20 giorni dalla convocazione da parte dell'ITL (fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo).

In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro, la procedura può essere sospesa per un massimo di 15 giorni.

Se il tentativo di conciliazione fallisce, ovvero in caso di mancata convocazione da parte dell'ITL entro il termine di 7 giorni, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

La cessazione del rapporto opererà dalla data di avvio della procedura (salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva).

Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

Viceversa, se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il lavoratore fruisce dell'indennità di disoccupazione (ricorrendone gli ulteriori requisiti).

L'obbligo di osservare la procedura di conciliazione è **escluso** in caso di:

- licenziamenti per GMO di lavoratori cui è applicabile la disciplina delle tutele crescenti (art. 3, c.3, D.Lgs. 23/2015);
- licenziamento per superamento del periodo di comporta;
- licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione delle clausole sociali che garantiscono la continuità occupazionale prevista dal CCNL;
- interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.



**ALCUNI CASI PARTICOLARI DI
LICENZIAMENTO PER
GIUSTIFICATO MOTIVO
OGGETTIVO**

(cfr. anche l'analisi giurisprudenziale in calce)

**INCOMPATIBILITA'
AMBIENTALE**

**SOPRAVVENUTA INIDONEITA'
AL LAVORO**

SCARSO RENDIMENTO

**SUPERAMENTO DEL PERIODO
DI COMPORTO**

**IMPOSSIBILITA' OGGETTIVA
ALLA PRESTAZIONE**

**PROVVEDIMENTO
DELL'AUTORITA'**

INCOMPATIBILITA' AMBIENTALE

Secondo un indirizzo giurisprudenziale maggioritario ed oramai consolidato, il datore di lavoro può legittimamente allontanare il lavoratore dalla sede di lavoro in presenza di una situazione di “incompatibilità ambientale” che costituisca oggettiva causa di disorganizzazione e disfunzione all'interno dell'unità produttiva (ad es. in presenza di difficili rapporti tra colleghi, ovvero tra questi e i loro responsabili o, ancora, tra il committente e i dipendenti dell'appaltatore, ecc.).

Se lo spostamento in altra sede (o reparto non contiguo) non è oggettivamente possibile (previa puntuale e rigorosa verifica), allora il datore non ha altri strumenti per rimuovere l'incompatibilità ambientale, e i gravi disservizi che essa genera, se non procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

SOPRAVVENUTA INIDONEITA' AL LAVORO

La sopravvenuta inidoneità fisica permanente (o, quanto meno, di durata indeterminata o indeterminabile) alle proprie mansioni può costituire GMO di licenziamento.

Ciò, tenuto nel debito conto non soltanto il giudizio espresso dal medico competente, ma anche il successivo esito del riesame condotto da parte dell'organo sanitario di vigilanza e, comunque, dopo aver dimostrato la impossibilità di utilizzare il dipendente in altre mansioni equivalenti o anche di livello inferiore (c.d. "*repêchage*") ed in un ambiente compatibile col suo stato di salute.

Grava sul datore di lavoro l'onere di provare e documentare l'insistenza di tali mansioni, mentre il lavoratore ha solo l'onere di allegare la possibilità di essere adibito ad altre mansioni.



Il datore di lavoro può recedere dal contratto anche in ipotesi di parziale inidoneità se dimostra che non c'è un apprezzabile interesse alle prestazioni lavorative ridotte del dipendente.

L'inidoneità può legittimare il licenziamento anche se il lavoratore non ha ancora superato il periodo di comporto o anche se il lavoratore è disponibile al rientro ma non più idoneo.

La legittimità del licenziamento deve essere valutata al momento dell'intimazione, non rilevando l'eventuale successivo recupero dell'idoneità fisica.

SCARSO RENDIMENTO

Pur non essendo obbligato a raggiungere un determinato risultato (il cui mancato perseguimento non costituirebbe un inadempimento contrattuale), il lavoratore subordinato potrebbe comunque essere licenziato per scarso rendimento in caso di comportamento gravemente negligente (enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato), e a condizione che l'inadeguatezza della prestazione non dipenda dall'organizzazione del lavoro da parte del datore di lavoro o da fattori socio ambientali.

Ad ogni buon conto, nella ipotesi più sopra esposta, il licenziamento ricadrebbe all'interno della fattispecie disciplinare, afferendo ad una condotta del lavoratore.

Viceversa, ricade all'interno della disciplina del licenziamento per
GMO la fattispecie dello scarso rendimento che, seppur
“incolpevole”, arriva a privare la prestazione di qualunque utilità per
il datore di lavoro (ad es. eccessiva morbilità posta a base dello
scarso rendimento, ovvero inadeguatezza ed incapacità originaria da
parte del lavoratore di svolgere le mansioni affidate).

SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

La disciplina del comportamento è di norma prevista dai contratti collettivi, i quali ne prevedono la tipologia (ad es. comportamento secco, per sommatoria, misto) e la durata temporale entro cui il datore di lavoro è obbligato alla conservazione del posto del dipendente assente per malattia o per infortunio.

Durante il periodo di comporto il datore di lavoro può intimare il licenziamento quando ricorrono:

- una giusta causa;
- un GMO dovuto a impossibilità sopravvenuta della prestazione (ad es. per inidoneità permanente);
- un GMO dovuto alla cessazione totale dell'attività di impresa.

Superato il periodo di comporto il datore di lavoro può legittimamente intimare – con adeguata tempestività - il licenziamento al lavoratore (per giustificato motivo oggettivo).

IMPOSSIBILITA' OGGETTIVA

ALLA PRESTAZIONE

L'impossibilità oggettiva sopravvenuta (totale o parziale, assoluta o temporanea) allo svolgimento della prestazione di lavoro, si verifica in presenza di eventi particolari riguardanti il lavoratore o l'azienda.

Relativamente al **dipendente**, l'impossibilità sopravvenuta della prestazione può essere determinata, ad esempio:

- dalla sua malattia o dalla sua infermità;
- dal venir meno di un requisito necessario allo svolgimento dell'attività lavorativa, tale da rendere impossibile la prestazione;
- dalla sua carcerazione o da analoghi provvedimenti restrittivi.

L'impossibilità sopravvenuta può dipendere anche da fatti che riguardano **l'azienda**, purché non imputabili al datore di lavoro.

Tra questi rientrano, a titolo meramente esemplificativo:

- i fenomeni naturali (alluvioni, inondazioni, terremoti, ecc.);
- l'ordine di evacuazione dei locali;
- il sequestro preventivo degli impianti aziendali;
- la requisizione dell'azienda.

PROVVEDIMENTO DELL'AUTORITA'

I provvedimenti delle autorità che riguardano la persona del lavoratore e che rendono la sua prestazione non eseguibile (ad es. il ritiro della patente di guida, ritiro del porto d'armi, patente di guida non efficace, carcerazione, ecc.) possono determinare la possibilità per il datore di lavoro di risolvere il rapporto per GMO se:

- manca un interesse apprezzabile alle future prestazioni lavorative, avuto riguardo alle caratteristiche, anche dimensionali dell'azienda e al tipo di mansioni affidate al dipendente;
- il lavoratore non può essere adibito ad altre mansioni per le quali non è necessario il requisito perduto;
- l'impossibilità della prestazione lavorativa si traduca in un "fermo" dell'attività produttiva o finisca per cagionare pregiudizi gravi e definitivi all'impresa, anche se destinata ad esaurirsi in pochi giorni.

**LE TUTELE IN CASO
DI
ILLEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO
PER
GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**



Le «**sanzioni**» previste in caso di licenziamento per GMO dichiarato illegittimo – e, specularmente, le tutele riconosciute al personale irregolarmente estromesso - variano in funzione delle seguenti condizioni:

- data di assunzione del lavoratore
- dimensione occupazionale del datore di lavoro

PERSONALE ASSUNTO PRIMA DEL 7 MARZO 2015
(DATA DI ENTRATA IN VIGORE D.LGS. N. 23/2015),
IMPIEGATO PRESSO DATORI CHE OCCUPANO
PIU' DI 15 DIPENDENTI

In questa ipotesi trovano applicazione le sanzioni “graduali” previste dall’art. 18, L. n. 300/1970:

- Licenziamento nullo (discriminatorio, orale, ecc.): reintegra (o indennità sostitutiva) + indennità risarcitoria (min. 5 mensilità)
- Insussistenza del fatto: reintegra (o indennità sostitutiva) + indennità risarcitoria (max 12 mensilità)
- Insufficienza delle ragioni addotte: indennità risarcitoria (min 12 max 24 mensilità)
- Licenziamento affetto da vizi formali e/o procedurali: indennità risarcitoria (min 6 max 12 mensilità)

PERSONALE ASSUNTO PRIMA DEL 7 MARZO 2015
(DATA DI ENTRATA IN VIGORE D.LGS. N. 23/2015), IMPIEGATO
PRESSO DATORI CHE OCCUPANO
MENO DI 15 DIPENDENTI

In questa ipotesi trovano applicazione le sanzioni previste dall'art. 8, L. n. 604/1966:

- Indennità risarcitoria (min 2,5 max 6* mensilità)

**limite massimo elevato a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, impiegato presso aziende “piccole” che occupano complessivamente più di 15 dipendenti suddivisi in diverse unità produttive e meno di 60 dipendenti sull'intero territorio nazionale*

PERSONALE ASSUNTO A FAR DATA DAL 7 MARZO 2015 **(DATA DI ENTRATA IN VIGORE D.LGS. N. 23/2015)**

A prescindere dalla dimensione occupazionale del datore di lavoro (che rileva soltanto ai fini della determinazione del risarcimento spettante), al lavoratore è riconosciuta una tutela avente carattere esclusivamente indennitario:

- ❑ Datore di lavoro > 15 dipendenti: indennità risarcitoria (min 6 max 36 mensilità)
- ❑ Datore di lavoro < 15 dipendenti: indennità risarcitoria (min 3 max 6 mensilità)

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE



*Accenni di giurisprudenza in materia di licenziamenti
per giustificato motivo oggettivo*

SOPPRESSIONE DEL POSTO DI LAVORO



1. Sussiste il giustificato motivo oggettivo di licenziamento nel caso in cui il datore di lavoro – liberamente esercitando la propria attività di impresa ai sensi dell'art. 41 Cost. – decida di esternalizzare tutti i compiti che in precedenza erano svolti dall'ufficio gestione risorse umane, affidando tali attività a un consulente esterno; nessuna rilevanza potendo rivestire la successiva assunzione di una ex dipendente da parte del professionista titolare dello studio cui è stato affidato tale servizio.

(Cass. 18/8/2020 n. 17219, Pres. Di Cerbo Rel. Piccone, in Lav. nella giur. 2021).

2. In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato al lavoratore per soppressione del posto determinato da una diversa redistribuzione delle mansioni tra il personale in servizio, il riscontro di effettività deve concernere la sola scelta aziendale di sopprimere il posto di lavoro occupato dal lavoratore medesimo e la verifica del nesso causale tra la soppressione del posto e le ragioni dell'organizzazione aziendale addotte a sostegno del recesso, essendo irrilevante l'obiettivo perseguito dall'imprenditore (consista esso in una migliore efficienza, in un incremento della produttività, ovvero nella necessità di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli o a spese straordinarie), a meno che l'obiettivo in questione, invocato in via esclusiva come causa diretta del recesso, si riveli pretestuoso e carente di veridicità.

(Cass. 14/2/2020 n. 3819, ord., Pres. Nobile Rel. Raimondi, in Lav. nella giur. 2020, con nota di M. Ballistreri, Il contributo della giurisprudenza in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo)

3. Il giustificato motivo di licenziamento previsto dall'art. 3 legge 604 del 1966 ricorre in caso di soppressione della posizione di lavoro del lavoratore, ma non già qualora questo sia poi sostituito ricorrendo a nuovi lavoratori con contratto di lavoro di collaborazione o consulenza o, a maggior ragione, con contratto a termine.

(Cass. 7/8/2017, n. 19655, Pres. Di Cerbo Est. Patti, in Riv. It. Dir. Lav. 2017, con nota di M. Pallini, “La (ir)rilevanza dei ‘motivi’ dell’impresa nel sindacato di legittimità del licenziamento economico”).

4. Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, quindi, lungi dal discendere da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale sussiste solamente laddove ricorra “la necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, soppressione che non può essere meramente strumentale a un incremento del profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti.

(Trib. Bari 11/5/2009, d.ssa Arbore, in Lav. nella giur. 2009)

5. In caso di licenziamento per giustificato motivo, il datore di lavoro che adduca a fondamento del licenziamento la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore licenziato ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa, alla quale avrebbe potuto essere assegnato il lavoratore per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte, ma anche di aver prospettato, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale, purché tali mansioni siano compatibili con l'assetto organizzativo aziendale insindacabilmente stabilito dall'imprenditore.

(Cass. 13/8/2008 n. 21579, Pres. Senese Est. Bandini, in Lav. nella giur. 2008)

6. E' illegittimo il licenziamento intimato in ragione della soppressione di un settore lavorativo che, per contro, nei fatti, continua a venire impiegato dalla società, utilizzando in parte gli stessi addetti e, comunque, tutti quelli precedentemente assegnati a tale mansione e organizzando l'attività lavorativa in modo pressoché identico a prima.

(Trib. Milano 3/7/2008, Est. Beccarini Crescenzi, in Orient. giur. lav. 2008)

SOPRAVVVENUTA INIDONEITA' FISICA



1. Il datore di lavoro, prima di poter legittimamente licenziare il lavoratore divenuto inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni, deve verificare che non siano presenti nel proprio assetto produttivo altre mansioni – quand’anche inferiori – cui quest’ultimo può essere assegnato (c.d. *repêchage*). Il lavoratore ha solo l’onere di allegare tale possibilità, mentre grava sul datore di lavoro la prova dell’inesistenza di tali mansioni.

(Cass. 19/10/2012 n. 18025, Pres. De Renzis Rel. Venuti, in Lav. nella giur. 2013)

SCARSO RENDIMENTO



1. Nel caso di licenziamento per scarso rendimento, il datore di lavoro non può limitarsi a provare solo il mancato raggiungimento del risultato atteso o l'oggettiva sua esigibilità, ma deve anche dimostrare che la causa di esso derivi da grave negligenza nell'espletamento della prestazione lavorativa

(Trib. Roma 15/11/97, pres. Sorace, est. Filabozzi, in D&L 1998)

2. È legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia provata, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso e in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente – e a lui imputabile – in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, tenuto conto della media di attività tra i vari dipendenti e indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione.

Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata, che aveva affermato la legittimità del licenziamento intimato, sul presupposto che le reiterate assenze effettuate dal lavoratore, comunicate all'ultimo momento e “agganciate” ai giorni di riposo, determinavano uno scarso rendimento e una prestazione lavorativa non sufficientemente e proficuamente utilizzabile per il datore di lavoro, incidendo negativamente sulla produzione aziendale.

(Cass. 4/9/2014 n. 18678, Pres. Roselli Est. I. Tricomi, in Lav. nella giur. 2015, con commento di Enrico Gragnoli, 40, in Lav. nella giur. 2015, con commento di Giovanna Pastore)

CARCERAZIONE



1. Non costituisce valido motivo di licenziamento per impossibilità sopravvenuta della prestazione lo stato di custodia cautelare del dipendente, protrattosi per un periodo di due mesi e mezzo, quando la dimensione dell'organizzazione aziendale e le mansioni del dipendente consentano di gestire senza significativi contraccolpi l'assenza del lavoratore e possa ragionevolmente prevedersi, in riferimento all'entità della pena applicabile e all'assenza di precedenti penali, che il lavoratore possa usufruire di benefici incidenti sullo stato di privazione della libertà.

(Trib. Milano 24/12/96, pres. Mannacio, est. Sbordone, in D&L 1997)

2. Ai fini della sussistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, derivante dalla sopravvenuta impossibilità per il lavoratore di offrire la prestazione lavorativa a causa di carcerazione preventiva, grava sul datore di lavoro la prova dell'esistenza di un apprezzabile e specifico pregiudizio all'attività aziendale, ovvero della necessità di una modificazione stabile e definitiva dell'organizzazione del lavoro, tale da rendere il reinserimento del lavoratore incompatibile con la situazione aziendale.

(Pret. Milano 13/2/95, est. Porcelli, in D&L 1995)

3. Deve essere accolta l'istanza di reintegrazione ex art. 700 c.p.c. nel posto di lavoro di una lavoratrice licenziata a seguito di arresto per fatti estranei all'attività lavorativa convalidato con ordinanza del Gip, cui ha fatto seguito la concessione degli arresti domiciliari con autorizzazione ad assentarsi dall'abitazione per riprendere la propria attività lavorativa.

(Trib. Milano 21 febbraio 2000 (ord.), est. Mascarello, in D&L 2000, 460)

ONERI PROBATORI



1. Sebbene non sussista un onere del lavoratore di indicare quali siano i posti disponibili in azienda ai fini del repêchage, gravando la prova dell'impossibilità di ricollocamento sul datore di lavoro, una volta accertata, anche attraverso presunzioni gravi, precise e concordanti, tale impossibilità, la mancanza di allegazioni del lavoratore circa l'esistenza di una posizione lavorativa disponibile vale a corroborare il descritto quadro probatorio.

(Cass. 24/9/2019 n. 23789, Pres. Nobile Rel. Blasutto, in Riv. it. dir. lav. 2019, con nota di M.T. Salimbeni, "La reductio ad unum di GMO e repêchage")

2. In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice 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 e indiziari, l'effettività delle ragioni che giustificano l'operazione di riassetto.

(Trib. Firenze 7/11/2014, Giud. Taiti, in Lav. nella giur. 2015)



CASI PRATICI

1. Il licenziamento di un dipendente anziano e di più elevata retribuzione contrattuale per essere sostituito dall'assunzione di un apprendista a minor costo del lavoro, non è riconducibile alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo – di cui all'art. 3, l. n. 604/66 – in quanto il licenziamento non può essere determinato dalla finalità di mero risparmio, presupponendo invece il giustificato motivo oggettivo una ristrutturazione aziendale, che comporti la soppressione di determinati posti di lavoro e la dimostrazione, da parte del datore di lavoro, che il lavoratore licenziato non può essere utilizzabile nello stesso o in altri settori dell'attività produttiva

(cfr. Cass. N. 3353/94 e Cass. N. 4088/83) (Cass. 17/3/01, n. 3899, pres. Trezza, est. Dell'Anno, in Lavoro e prev. oggi. 2001)

2. Il riassetto organizzativo per una più economica gestione dell'impresa vale ad integrare il giustificato motivo oggettivo di licenziamento ai sensi dell'art. 3, l. nn. 604/66; a tal fine non è peraltro necessario che vengano soppresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, ben potendo all'uopo bastare quelle prevalentemente esercitate dallo stesso e quindi tali da connotarne la posizione lavorativa.

(Corte Appello Bologna 17/7/00, pres. e est. Castiglione, in Lavoro giur. 2001, pag. 757, con nota di Zavalloni, Un "cocktail" d'eccezione: licenziamento per giustificato motivo oggettivo e per successivo superamento del comparto)

3. La messa in liquidazione e la cessazione di attività di una società non è sufficiente a legittimare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, quando vi siano possibilità di reimpiego del lavoratore in altre società del **gruppo** e sussistano indici dell'esistenza di un unico **centro decisionale** e di un **unitario programma organizzativo** delle attività del gruppo stesso.

(Pret. Milano 2/8/95, est. Negri della Torre, in D&L 1995)

Ranocchi
ZUCCHETTI

& Carotti.
Associati
consulenza del lavoro

GRAZIE
per
L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona