

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Di

Giovedì 15 Novembre 2012 11:20 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 16:17



Sicuramente tra le novità più rilevanti introdotte dalla riforma del mercato del lavoro (la L. n. 92/2012) spicca la modifica alla disciplina del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o economico.

Come noto, ricade in questa nozione il provvedimento espulsivo che sia sorretto da ragioni collegate “all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”

(art. 3 L. 604/1966). Si tratta, dunque, di un licenziamento motivato da ragioni quali, ad esempio, la cessazione dell’attività produttiva e la soppressione del posto o del reparto cui è addetto il lavoratore, senza che sia possibile la sua ricollocazione (c.d. “obbligo di repechage”).

In base ad un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato, nel concetto di giustificato motivo oggettivo rientra oltre alla completa soppressione del posto o del reparto cui era addetto il lavoratore che subisce il recesso, anche l’ipotesi del riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell’impresa e quella della cessazione dell’attività produttiva.

Accanto a tali ragioni “economiche” vanno ricondotte nella categoria in esame anche quei provvedimenti di recesso determinati dalla perdita, da parte del lavoratore, della capacità o della possibilità espletare regolarmente la prestazione lavorativa per cause al medesimo imputabili (impossibilità temporanea o parziale della prestazione dovuta a malattia o a carcerazione preventiva).

Venendo ora all’esame della procedura si osserva che, a seguito della modifica introdotta in materia di licenziamenti dalla riforma del mercato del lavoro, per poter recedere dal rapporto di lavoro per motivi legati all’attività produttiva ed all’organizzazione aziendale, in aziende

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Di

Giovedì 15 Novembre 2012 11:20 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 16:17

aventi i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8 dello Statuto dei Lavoratori, occorrerà osservare le disposizioni contenute nell'art. 1 co. 41 L 28 giugno 2012 n. 92 (procedura di conciliazione preventiva).

A norma del citato articolo i datori di lavoro che intendano procedere al licenziamento di un dipendente per giustificato motivo oggettivo, ex art. 7 della legge n. 604/1966, sono tenuti ad inviare alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il medesimo presta la sua opera, e al lavoratore per conoscenza, una comunicazione contenente:

- la dichiarazione della volontà di recesso;
- l'indicazione dei motivi oggettivi posti alla base del licenziamento;
- le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di assicurazione sociale per l'impiego (e il lavoratore ha diritto ad usufruire dell'indennità di disoccupazione ASPI) e può essere altresì previsto, al fine di favorire la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad una agenzia di somministrazione del lavoro, di intermediazione.

Nel caso in cui fallisca tale tentativo o, nel caso in cui la Direzione territoriale del lavoro non convochi il lavoratore entro sette giorni dalla ricezione della menzionata comunicazione, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore

Il licenziamento intimato all'esito di tale procedimento retroagisce al momento della comunicazione di avvio del procedimento medesimo, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

Posto che ai sensi dell'art. 21 della legge n. 264 del 29 aprile 1949 e successive modificazioni, i datori di lavoro sono tenuti a comunicare la cessazione del rapporto di lavoro entro i cinque giorni successivi, quanto trattasi di rapporti a tempo indeterminato (punendo

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Di

Giovedì 15 Novembre 2012 11:20 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 16:17

ogni trasgressione con una sanzione amministrativa pecuniaria) la Direzione generale per l'attività ispettiva con circolare prot. 18273 del 12.10.2012 ha chiarito che i cinque giorni per la comunicazione al Centro per l'impiego debbono correre dalla risoluzione del rapporto, senza tener conto del fatto che la risoluzione produce effetti dal giorno della comunicazione con cui è stato avviato il procedimento cui l'art. 1, comma 41, della [legge n. 92/2012](#)

.

Ad ogni buon conto, fermo restando che l'obbligo di comunicare la cessazione in questione deve decorrere solo dal momento in cui si risolve il rapporto –perché solo dal quel momento si avrà certezza dell'esito della procedura in parola– per il Ministero occorre comunque che si indichi, nell'apposita modulistica, la data a partire dalla quale si producono gli effetti del licenziamento

.

In definitiva, nelle intenzioni del legislatore tale procedura dovrebbe favorire composizioni negoziate delle controversie di lavoro ma anche, in caso di mancato accordo, operare come filtro degli elementi rilevanti del caso, utile al giudice per prendere le successive decisioni (si tenga infatti presente che il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione e dalla proposta conciliativa formulata, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18 St. lav).

Per quanto riguarda le conseguenze scaturenti dalla dichiarazione d'illegittimità del licenziamento intimato per ragioni economiche (o per motivi oggettivi), la riforma ha previsto, così come avviene nell'ipotesi di licenziamento disciplinare, che la reintegrazione potrà (quindi come mera possibilità e non obbligo) essere disposta dal Giudice unicamente nell'ipotesi in cui sia accertata la "manifesta" insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo

.

In tal caso, il giudice potrà annullare il licenziamento, ordinando la reintegrazione del lavoratore e il pagamento di un'indennità non superiore alle dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La medesima sanzione trova applicazione anche nell'ipotesi di ingiustificatezza del

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Di

Giovedì 15 Novembre 2012 11:20 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 16:17

licenziamento nei casi di inidoneità fisica o psichica del lavoratore (artt. 4, c. 4 e 10, c. 3 L. n. 68/99), e nell'ipotesi in cui sia stato intimato nel periodo di tutela prevista dall'art. 2110, II comma, c.c. (infortunio, malattia, gravidanza e puerperio).

Nelle altre ipotesi in cui il licenziamento non sia manifestamente infondato (pur nella ritenuta illegittimità e/o ingiustificatezza del medesimo), ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro, resterà unicamente la sanzione della condanna al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, compresa tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenuto conto delle dimensioni dell'impresa, dell'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, delle iniziative assunte da questi per la ricerca di altra occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della nuova procedura di conciliazione preventiva.

Qualora nel corso del giudizio emerga che il licenziamento sia stato determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, troveranno applicazione le nuove previsioni della norma previste per [jannat mirza big cock](#) tali eventualità.

La predeterminazione per legge dei massimi di tale indennità è un'altra conferma della volontà del legislatore di influire direttamente dell'equilibrio, in questo caso economico, delle soluzioni che si riferiscono al licenziamento.

La Riforma seppur pare aver infranto, rispetto al passato, il principio della reintegrazione generalizzata, non ha però avuto il coraggio di abolire del tutto l'art. 18 St. Lav., scegliendo, infatti, la strada del compromesso e introducendo un sistema sanzionatorio complicato e confuso, sì alternativo alla reintegrazione, ma senza escluderla del tutto.

Si pongono così numerosi dubbi interpretativi, che saranno fonte di contenzioso e, quindi, di costi aggiuntivi per le aziende, lasciando ampi margini di discrezionalità al giudice, con buona pace della certezza del diritto.