



Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Le modifiche alla legge n. 604/1966 e gli orientamenti giurisprudenziali sulla legittimità del licenziamento per giustificato motivo.

La Riforma del mercato del lavoro ha introdotto, modificando alcune disposizioni della legge n. 604/66 sui licenziamenti individuali nelle imprese con più di 15 dipendenti, un tentativo obbligatorio di conciliazione con la finalità non solo di prevenire una possibile controversia, quanto quella di trovare congiuntamente una soluzione al licenziamento.

L'art. 2 della Legge n. 604/66 prevedeva che il datore di lavoro fosse unicamente tenuto a comunicare per iscritto il licenziamento a pena di inefficacia, ma non anche i motivi dello stesso, i quali, però, dovevano obbligatoriamente sussistere dovendo in ogni caso il licenziamento essere intimato o per giusta causa o per giustificato motivo. Era facoltà del lavoratore richiedere i motivi del licenziamento entro 15 giorni dalla sua comunicazione. La specificazione dei motivi riguarda soprattutto il licenziamento per **giustificato motivo oggettivo**, in quanto il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo deve essere in ogni caso preceduto dalla contestazione dei fatti che giustificano il recesso.

Il comma 40 dell'art. 1 della Riforma sostituisce integralmente l'art. 7 della Legge 604/1966 e introduce un nuovo iter procedurale nel caso in cui il datore di lavoro intenda procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Infatti, qualora un datore di lavoro decida di licenziare un dipendente, non può più farlo con una comunicazione consegnata direttamente al prestatore, ma deve inviare una comunicazione circa la propria intenzione sia alla Direzione territoriale del lavoro sia al lavoratore interessato. Ricevuta la comunicazione, la Direzione territoriale del lavoro convoca le parti, entro il termine di sette giorni dalla ricezione della richiesta, e dà avvio così alla fase di conciliazione preventiva presso la Commissione provinciale di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del c.p.c.

Il tentativo di conciliazione riveste ora un ruolo fondamentale, infatti:

1. diviene preventivo, cioè deve precedere l'adozione dell'atto;
2. è obbligatorio, in quanto la sua omissione determina l'inefficacia del licenziamento;
3. deve essere promosso non dal lavoratore, ma dal datore di lavoro che intenda procedere al licenziamento.

La procedura si deve concludere entro 20 giorni, a meno che le parti non chiedano una proroga o non ci sia un documentato impedimento del lavoratore, come un insorgenza di uno stato di malattia, che implica una sospensione della procedura per un periodo non superiore ai 15 giorni. Decorso il termine di sospensione di 15 giorni, il datore di lavoro può procedere al licenziamento pur perdurando l'impedimento del lavoratore a prescindere dalla sua natura.



Un altro istituto introdotto dalla Riforma del lavoro, sempre riferito agli effetti della malattia del lavoratore sulla procedura di licenziamento, è quella della previsione di un'efficacia retroattiva del licenziamento. Il comma 41 dell'art. 1 della Legge 92/2012, infatti, prevede che il licenziamento produca effetto dal giorno della comunicazione con la quale il procedimento è stato avviato, scindendo quindi tra intimazione del licenziamento e suo effetto. Infatti adesso, contrariamente al procedimento precedente, il datore di lavoro intima il licenziamento, ma gli effetti si producono retroattivamente dal momento della comunicazione di avvio del procedimento. Questa efficacia retroattiva è stata prevista non solo nell'ipotesi di procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 7 della legge 604/1966, ma anche per il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo intimato in seguito a procedimento disciplinare.

Bisogna però evidenziare che per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo la retroattività degli effetti trova applicazione solo nelle ipotesi di licenziamenti intimati da imprese con più di 15 dipendenti, mentre per quanto riguarda i licenziamenti disciplinari essa trova applicazione in tutte le fattispecie in cui il licenziamento debba essere preceduto dalla preventiva contestazione degli addebiti.

Risulta problematica la compatibilità tra il meccanismo che porta all'efficacia retroattiva del licenziamento e il preavviso. Ovviamente non crea nessun problema per le ipotesi in cui il preavviso non è dovuto (licenziamento per giusta causa), mentre nelle restanti ipotesi in cui il preavviso sia dovuto, la norma, nel prevedere che il licenziamento produca effetti dal giorno della comunicazione di cui l'art. 7 della Legge 604/1966 o dell'art. 7 della Legge 300/1970, dispone che sia fatto *“salvo l'eventuale diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva”*. La norma, inoltre, precisa che *“il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato”*.

Vengono fatti salvi gli effetti sospensivi derivanti dalle norme a tutela della maternità e della paternità di cui al Dlgs 26 marzo 2001 n. 151 e dall'impedimento derivante da un infortunio sul lavoro.

Vi segnaliamo alcuni orientamenti giurisprudenziali circa la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento dell'azienda:

- Con le **sentenze n. 22464/2004, n. 28/2004 e n. 13021/2001** la Cassazione ha affermato che il motivo oggettivo di recesso, determinato da ragioni concernenti l'attività produttiva, tra le quali rientra anche l'assetto organizzativo più economico sotto l'aspetto gestionale, è rimesso alla valutazione datoriale, senza che il giudice ne possa sindacare la scelta. Al giudice spetta il controllo della reale sussistenza delle motivazioni adottate dal datore di lavoro.
- Con le **sentenze n. 17887/2007 e n. 8237/2010** la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento in presenza di un effettivo riassetto organizzativo



fondato su esigenze effettivamente esistenti e non legate a circostanze future ed eventuali.

- Con le **sentenze n. 11312/1990, n. 4688/2001 e n. 10461/1990** la Cassazione ha affermato che in caso di ristrutturazione aziendale con necessità di dover procedere alla soppressione del posto o del reparto, il licenziamento si ritiene legittimo nel caso in cui si dimostri la concreta riferibilità del licenziamento individuale alle effettive ragioni di carattere produttivo ed organizzativo.
- Con le **sentenze n. 16579/2010 e n. 7717/2003** la Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento determinato anche dalla impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti nell'ambito dell'organizzazione aziendale e non solo nella sede presso la quale il lavoratore era impiegato: la ricerca può estendersi anche al "gruppo d'impresе", se le stesse diano vita ad un unico centro di imputazione dei rapporti giuridici.
- Con le **sentenza n. 5777/2003** la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento anche in caso di decentramento produttivo, comportante l'affidamento a soggetti esterni o di parte del ciclo produttivo, finalizzato ad una più economica gestione dell'impresa (terziarizzazione o "outsourcing").
- Con la **sentenza n. 4050/1982** la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento con soppressione del posto per documentata antieconomicità dello stesso.
- Con la **sentenza n. 14065/1999** la Cassazione ha ritenuto che la sopravvenuta infermità permanente, anche parziale, del lavoratore a svolgere le mansioni affidategli, può costituire giustificato motivo oggettivo di licenziamento, per impossibilità sopravvenuta a condizione che:
 - a) L'inidoneità sia stata accertata con precisione e che la prognosi non riesca a determinarne la durata (Cass. n. 9067/2003). Il datore può recedere anche prima del superamento del periodo di comporto per malattia, per impossibilità della prestazione dovuta a malattia fisica, ove possa dimostrare la mancanza di interesse alla prosecuzione (Cass., n. 4012/1998; Cass., n. 3517/1992);
 - b) A fronte di una inidoneità parziale il datore dimostri che non è interesse dell'impresa di usufruire delle prestazioni ridotte (Cass. n. 5713/1993);
 - c) Il dipendente non possa essere adibito a mansioni equivalenti o inferiori compatibili con lo stato fisico (Cass. S.U. n. 7755/1988; Cass. n. 9700/2010), ferme restando le scelte organizzative (Cass. n. 4827/2005. Una eventuale "dequalificazione", intesa quale unico mezzo per salvaguardare il posto di lavoro, è ammissibile pur in



presenza del comma 2 dell'art. 2103 c.c., in quanto si tratta, in sostanza, di un nuovo contratto stipulato con il consenso dell'interessato ed adeguato alla nuova situazione fisica di fatto;

d) Sia stato superato il periodo di comporto, ferma restando l'ipotesi del recesso ex art. 2110 c.c. (Cass. S.U., n. 2072, n. 2073 e n. 2074/1980), allorquando l'impossibilità della prestazione integri gli estremi del g.m.o. (Cass. n. 1998/1998; Cass. n. 5416/1997).

- Con le **sentenze n. 9239/1999 e n. 266/1995** la Cassazione ha affermato che la carcerazione preventiva per fatti estranei al rapporto di lavoro integra un fatto oggettivo che determina una sopravvenuta impossibilità temporanea della prestazione: la valutazione della persistenza del rapporto è rimessa alla valutazione del datore con riferimento alle oggettive esigenze dell'impresa, alla luce dell'organizzazione della stessa e delle mansioni del detenuto. Se il dipendente è detenuto in attesa di un provvedimento definitivo di condanna è possibile il recesso se manca un interesse alle future prestazioni (Cass., n. 2267/2009; Cass., n. 22536/2008). In caso di assoluzione, proscioglimento, non luogo a procedere o provvedimento di archiviazione con cui viene accertata l'ingiusta carcerazione, il dipendente ha diritto alla reintegra ma non alle retribuzioni per il periodo intercorrente tra il licenziamento e la stessa reintegra (Cass., n. 5499/2000). Ai fini di quest'ultima occorre ricordare come il provvedimento sia stato determinato esclusivamente dallo stadio di custodia cautelare (Cass., n. 24366/2010).

La sintesi degli orientamenti giurisprudenziali è tratta dal sito internet della DPL di Modena e riportati nel corpo della news per favorire la consultazione.

Per maggiori informazioni:

Matteo Nevi
Relazioni Industriali e Affari Sociali
Federturismo Confindustria
Tel. 06/5903383 | Fax 06/5910390
E-mail: m.nevi@federturismo.it

Roma, 6 settembre 2012