

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

GIOVANNI MAGLIARO

La legge Fornero ha, come è noto, ridotto in misura decisiva la tutela reale di cui i lavoratori godevano di fronte ad un licenziamento illegittimo. L'attuale articolo 18, così come modificato dalla legge (28 giugno 2012, n.92), dispone al comma settimo che il giudice applichi la disciplina di cui al comma quarto, e cioè la più forte e incisiva tutela costituita dalla condanna del datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro in precedenza occupato e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del recesso sino a quello della effettiva reintegrazione solo "nell'ipotesi in cui accerti la manifesta infondatezza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo". In tutte le altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo il giudice applicherà la disciplina di cui al comma quinto dell'articolo 18, e cioè la condanna del datore di lavoro non alla reintegrazione bensì al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. In sostanza il nuovo regime introdotto dalla Fornero prevede, come regola, il pagamento di un'indennità risarcitoria invece della reintegrazione nel posto di lavoro mentre riserva il ripristino del rapporto alle ipotesi eccezionali connotate – in luogo del mero difetto degli estremi – dalla manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento.



n. 97
23 gennaio 2020

Con la sentenza n. 7167 del 13 marzo 2019 la Cassazione torna sulla interpretazione delle tutele introdotte, con pesanti limitazioni rispetto alla legislazione precedente, dalla legge Fornero del 2012.

La controversia trae origine dalla impugnazione, proposta da una lavoratrice, del provvedimento di licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimatole dall'azienda Decoral Roma srl in ragione – stando a quanto dedotto dalla parte datoriale – della soppressione del reparto a cui questa era addetta. Nel corso dei primi due gradi di giudizio è emerso che l'adibizione della lavoratrice al reparto di ultimo impiego era stata disposta in esubero rispetto all'ordinario livello dimensionale dello stesso. Questo era stato poi soppresso in conseguenza di un riassetto organizzativo e produttivo che ne aveva previsto l'esternalizzazione.

Il Tribunale di Roma aveva ritenuto il recesso del datore di lavoro viziato da motivo illecito determinante mentre la Corte d'Appello, in parziale riforma della sentenza di primo grado, aveva stabilito che non fosse ravvisabile il giustificato motivo oggettivo di licenziamento perché "manifestamente infondato". Era palese, secondo la Corte, l'insussistenza di un effettivo collegamento tra il riassetto e la soppressione del posto di lavoro e con essa, stante l'evidente arbitrio ravvisabile nella condotta datoriale, la manifesta insussistenza del fatto integrante il dedotto giustificato motivo oggettivo. Da qui l'applicazione della tutela reale di cui al comma quarto della legge 300/1970 riformata anziché della tutela puramente risarcitoria stabilita dal Tribunale.

La Cassazione ha condiviso la decisione della Corte d'Appello ed ha affermato una ulteriore importante precisazione. L'espressione "può altresì applicare", che compare all'inizio della disposizione in esame, non assegna al giudice un margine ulteriore di discrezionalità posto che, ove il fatto sia caratterizzato dalla "manifesta insussistenza" è unica la protezione del lavoratore rappresentata dalla disciplina reintegratoria di cui al comma quarto.

Il giudice è chiamato ad accertare il "fatto" del licenziamento in ciascuno degli elementi che concorrono a delinearne e pertanto a procedere ad un'opera di ricognizione tanto della effettiva sussistenza di un processo di riorganizzazione o di riassetto produttivo come della necessaria sussistenza del nesso di causalità fra tale processo e la perdita del posto di lavoro ed inoltre dell'impossibilità per il datore di lavoro di ricollocare il proprio dipendente nell'impresa riorganizzata e ristrutturata.

Inoltre il giudice deve effettuare una analisi e valutazione di tutte le circostanze del caso concreto, quale unico mezzo per determinare l'eventuale riconduzione del fatto all'area di una insussistenza che deve porsi come "manifesta" e cioè contraddistinta da tratti che ne segnalano in modo palese le peculiari difformità rispetto alla mera assenza dei presupposti del licenziamento.