

Un'analisi sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ad oggi ancora sospeso

# Al datore l'onere della prova

## Sia dei fatti del recesso che della possibilità di ricollocare

DI MARCO MASTRACCI  
E VALENTINA CICCONI

In un momento storico così particolare, nel pieno della seconda ondata dell'emergenza epidemiologica provocata dal Covid-19, torniamo a riflettere, timidamente, sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La riflessione, allo stato attuale, è l'unico esercizio possibile, atteso che, salvo poche tassative eccezioni, i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo sono "sospesi". Nel nostro ordinamento, il rapporto di lavoro può estinguersi al verificarsi di tre ipotesi: la prima è quella dell'estinzione del rapporto di lavoro per dimissioni; la seconda è quella dell'estinzione consensuale del rapporto; la terza ed ultima ipotesi è, invece, quella di estinzione del rapporto per volontà esclusiva del datore di lavoro. In quest'ultimo caso, possono configurarsi tre tipologie di licenziamento: il licenziamento per giustificato motivo soggettivo; il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ed il licenziamento per giusta causa. Tratto comune per tutte le ipotesi in cui il rapporto di lavoro cessa per unilaterale decisione del datore di lavoro, è il divieto, di matrice costituzionale, di

ingiustificatezza del licenziamento. I principi costituzionali di tutela del lavoro, inteso come "diritto" e "dovere" di ciascuno, per contribuire al progresso «materiale e spirituale della società», hanno ispirato tutto l'apparato normativo post repubblicano ed hanno portato al superamento delle scarse tutele di cui al Codice civile, per confluire nella l. 604/1966 e l. 300/1970. Salvo alcune ipotesi tassative, il licenziamento deve risultare da un atto scritto e deve avere una "giustificazione". Ebbene, il licenziamento per giustificato motivo "oggettivo", è rappresentato da "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" (art 3 legge 604/1966). La sentenza del Supremo collegio che, in questa sede, intendiamo brevemente commentare (Cassazione n. 16795 del 6 agosto 2020), è tornata ad affermare due importanti principi di diritto. In primo luogo, infatti, ha affermato che il datore di lavoro, pur essendo obbligato ad enucleare nella lettera di licenziamento le motivazioni poste a fondamento del recesso per giustificato motivo oggettivo, non è tenuto ad esporre tutti gli elementi di fatto e di diritto in modo specifico,

essendo sufficiente che se ne indichino i tratti essenziali, che consentano - in sede di impugnazione - di individuare un perimetro ben definito. Ciò, infatti, impedisce di invocare in giudizio una fattispecie totalmente diversa rispetto a quella che aveva giustificato il recesso ed al contempo consente al lavoratore di conoscere e comprendere le reali ragioni del licenziamento. La Corte ha, dunque, confermato questo principio, anche alla luce della novella legislativa contenuta nell'art. 1 comma 37, l. 92/2012, che, modificando l'art. 2 legge 604/66, aveva imposto l'obbligo di indicare i motivi contestualmente alla lettera di licenziamento. La norma, infatti, ha espunto dal nostro ordinamento la possibilità di intimare un licenziamento scritto senza l'indicazione delle motivazioni, che potevano essere successivamente richieste dal lavoratore, ma non ha modificato la "ratio" della necessi-

tà che una motivazione esista e che essa sia comprensibile dal lavoratore nell'immediatezza e verificabile a posteriori dal giudice. L'introduzione dell'obbligo di motivazione contestuale, dunque, non ha modificato la funzione della motivazione ed il principio della sua immutabilità. La Corte ha, però, chiarito che: "il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare per iscritto i motivi del recesso, ma non è tenuto ad esporre specificamente tutti gli elementi di fatto e di diritto posti alla base del provvedimento, essendo invece sufficiente che indichi la fattispecie di recesso nei suoi tratti e circostanze essenziali, così che in sede di impugnazione non possa invocare una fattispecie totalmente diversa (v. tra le altre, Cass. n. 3752 del 1985), e, a fortiori, non è certamente tenuto a fornire, in sede di esposizione dei motivi, anche la prova degli indicati motivi". Con la medesima sentenza, il supremo collegio ha, dunque,

confermato un altro importante principio: nella motivazione contenuta nella lettera di licenziamento non è necessario indicare l'impossibilità di utilizzare altrove il lavoratore destinatario del provvedimento di recesso, tale elemento dovrà essere, infatti, oggetto di specifica prova in sede di giudizio. L'obbligo di tentare un ricollocamento all'interno della compagine aziendale, viene, invero, considerato un elemento implicito, sicché esso non deve necessariamente essere inserito all'interno della lettera di licenziamento, ma la validità del recesso datoriale, è certamente subordinata alla prova dell'esito negativo del re-  
pechage. In conclusione, con la sentenza in commento la Corte ha enucleato due principi che possono essere riassunti in un unico tratto comune: al di là di ogni formalismo, fermo restando l'obbligo di forma scritta e di contestuale motivazione, la validità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, va rintracciata in giudizio, con onere probatorio integralmente a carico del datore di lavoro, sia dei fatti posti a fondamento del recesso stesso, sia dell'impossibilità di ricollocare aliunde il lavoratore.

© Riproduzione riservata

CENTRO STUDI EN.B.I.C. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE

ANPIT, CIDEK, CONFIMPRENDITORI, UNICA, CISAL TERZIARIO,

SEDE IN ROMA, 00147, VIA CRISTOFORO COLOMBO 115  
TEL. 0688816384/5 - SITO WWW.ENBIC.IT - INFO@ENBIC.IT

### Centro studi Anpit al via

Lo scorso ottobre, in occasione del secondo Congresso nazionale, l'Anpit aveva presentato il neonato centro studi "Art. 46 - Impresa e Partecipazione"; costituito con l'obiettivo di fornire alle aziende iscritte, ai professionisti e a tutti gli attori del mondo del lavoro in Italia un prezioso contenitore di approfondimento sulle specifiche tematiche dei settori produttivi del Paese. Dopo poco più di un mese il Centro studi è pronto ad esordire con tre webinar, organizzati insieme ad Enbic (Ente bilaterale confederale) ed Enbims (Ente bilaterale metalmeccanici e servizi), sulle tematiche legate al welfare, ai premi di risultato ed al lavoro agile.

Come anticipato, il corso di formazione si svilupperà in tre appuntamenti: il primo è in programma il prossimo venerdì 20 novembre e riguarderà gli aspetti fiscali e previdenziali nei premi di risultato. Il webinar sarà introdotto da Federico Iadicicco, presidente nazionale Anpit, ed interverrà l'avvocato Gabriele Sepio del centro studi Enbic e dello Studio Acta, il quale presenterà i caratteri essenziali dei premi di risultato partendo dai presupposti oggettivi e soggettivi, dalla misurazione del premio e dalla forma e contenuto degli accordi. Verrà successivamente analizzata la conversione del premio in welfare aziendale, prendendo in esame i contratti collettivi di secondo livello con

particolare attenzione su quanto contenuto nei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da Anpit e Cisl.

Il primo webinar si concluderà con la presentazione e conseguente illustrazione della piattaforma welfare Health Italia, a cura del Coordinatore Nazionale Health Italia S.p.a Riccardo Tomaselli. Il secondo corso di formazione si terrà venerdì 27 novembre, con uno schema invariato rispetto al primo appuntamento ma con protagonista in quest'occasione non più il premio di risultato ma il welfare aziendale, esposto dall'avvocato Gianpaolo Sbaraglia del Centro studi Enbic e dello Studio Acta, dopo l'introduzione del presidente Enbic Fulvio De Gregorio; restano immutate le conclusioni, sempre a cura del dott. Tomaselli. Il terzo e ultimo appuntamento, previsto per venerdì 4 dicembre, riguarderà l'attualissimo tema del lavoro agile. Dopo i saluti introduttivi del presidente Iadicicco, prenderà la parola l'avvocato Sbaraglia, presentando gli aspetti giuslavoristici; dai decreti emergenziali al trattamento economico e normativo art. 20, d.lgs. n. 81 del 2017, passando per i buoni pasto. Anche in questo caso, non mancheranno importanti riferimenti a quanto contenuto nei contratti collettivi nazionali Anpit-Cisal circa la materia del lavoro agile.

© Riproduzione riservata

**WELFARE, PREMI DI RISULTATO e LAVORO AGILE: gli aspetti fiscali e previdenziali**

Programma

Venerdì 20 novembre ore 16.30 -18.00  
Venerdì 27 novembre ore 14.30 - 16.00  
Venerdì 4 dicembre ore 14.30 - 16.00

Corso di formazione in webinar  
GoToWebinar by LogMeIn

In collaborazione con  
ENBIC ENBIMS