



## Licenziamento giustificato motivo oggettivo: ultime sentenze

**Autore :** Redazione

**Data:** 28/04/2019

*Licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nullità del licenziamento; trasferimento d'azienda; motivi del licenziamento; superamento del periodo di comporto; scarso rendimento del lavoratore; tutela reintegratoria.*

Cos'è il **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**? Quando sussiste l'obbligo di repêchage? In quali casi il licenziamento del lavoratore è illegittimo?



Quando è illecito il motivo del licenziamento? Leggi le ultime sentenze per scoprire le risposte a queste e a tante altre domande.

## Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: quando è illegittimo?

In caso di **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro deve necessariamente provare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all'**attività produttiva** ed all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata **posizione lavorativa**.

Tuttavia ove il recesso sia motivato dall'esigenza di far fronte a **situazioni economiche sfavorevoli** o a spese di carattere straordinario, ed in giudizio se ne accerti, in concreto, l'inesistenza, il **licenziamento** risulterà **ingiustificato** per la mancanza di veridicità e la pretestuosità della causale addotta.

**Tribunale Pesaro sez. lav., 11/03/2019, n.114**

## Impossibilità di ricollocazione del lavoratore

I presupposti di **legittimità del recesso per giustificato motivo oggettivo** di cui all'art. 3 legge n. 604/1966 sono sia le ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, sia l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore, sebbene non sussista un onere del lavoratore di indicare quali siano i posti disponibili in azienda ai fini del **repêchage** (gravando la prova della 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**.

[Cassazione civile sez. lav., 28/02/2019, n.5996](#)

## Licenziamento e trasferimento d'azienda

Il licenziamento causato dal **trasferimento d'azienda** non è nullo ma annullabile per



difetto di giustificato motivo oggettivo, in quanto l'art. 2112 c.c. non pone un generale divieto di recesso datoriale ma si limita ad escludere che la vicenda traslativa possa di per sé giustificarlo; ne consegue che il **licenziamento** intimato in vista di una futura **fusione societaria** - non ancora attuale al momento del recesso - concretizza l'ipotesi della manifesta insussistenza del fatto ex art. 18, comma 7, st.lav., come novellato dalla l. n. 92 del 2012.

**Cassazione civile sez. lav., 04/02/2019, n.3186**

## **Insussistenza del nesso causale e risoluzione del contratto d'appalto**

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è illegittimo per **difetto del nesso causale** il recesso intimato per risoluzione del **contratto di appalto** cui il lavoratore è stato adibito con assegnazione di mansioni non coerenti con l'inquadramento spettante; nondimeno, ai fini dell'individuazione della tutela applicabile, fra quella reintegratoria e quella indennitaria, il giudice di merito deve espressamente verificare se sia evidente l'insussistenza della ragione inerente l'attività produttiva ovvero l'impossibilità di una diversa utilizzazione del lavoratore.

**Cassazione civile sez. lav., 01/02/2019, n.3129**

## **Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e tutela reintegratoria**

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ai fini dell'applicazione della **tutela reintegratoria** prevista dall'art. 18, comma 4, st. lav., come novellato dalla l. n. 92 del 2012, il giudice è tenuto ad accertare che vi sia una evidente e facilmente verificabile assenza dei presupposti giustificativi del licenziamento e, in caso di **esito positivo** di tale verifica, a procedere all'ulteriore valutazione discrezionale sulla non eccessiva onerosità del rimedio, essendo altrimenti applicabile la sola **tutela risarcitoria** di cui all'art. 18, comma 5.

(Nella specie, la S.C. ha cassato con rinvio la sentenza di merito che, omettendo completamente le suddette verifiche, aveva riconosciuto la **tutela** reale in favore di una giornalista adibita a un ufficio di corrispondenza all'estero come **collaboratrice fissa**, sulla base della semplice constatazione che il datore di lavoro non aveva provato il venir meno dell'esigenza di tale **figura professionale**).



**Cassazione civile sez. lav., 31/01/2019, n.2930**

## **Licenziamento individuale**

In tema di **licenziamento individuale** per giustificato motivo oggettivo, il requisito della "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento", di cui all'art. 18, comma 7, è da intendersi come chiara, evidente e facilmente verificabile assenza dei **presupposti di legittimità del recesso**, cui non può essere equiparata una prova meramente insufficiente.

**Corte appello Roma sez. lav., 18/01/2019, n.213**

## **Mutamento dell'assetto organizzativo**

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo l'**andamento economico negativo** dell'azienda non costituisce un presupposto necessario del provvedimento. È invece sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva e all'**organizzazione del lavoro**, le quali devono essere evidentemente esplicitate come motivazione che giustifica il licenziamento, causalmente determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata **posizione lavorativa**.

**Cassazione civile sez. lav., 15/01/2019, n.828**

## **Obbligo di repêchage**

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'insufficienza probatoria in ordine all'adempimento dell'**obbligo di repêchage** non è sussumibile nell'alveo della manifesta insussistenza del fatto, contemplata dall'art. 18, comma 7, st.lav., nella formulazione, modificata dalla l. n. 92 del 2012, "ratione temporis" applicabile, che va riferita solo ad una evidente, e facilmente verificabile sul **piano probatorio**, assenza dei presupposti di **legittimità del recesso**.

(Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva applicato la tutela risarcitoria in assenza di una **prova** sufficiente dell'impossibilità di reperire una missione compatibile con la **professionalità dei lavoratori licenziati**).

**[Cassazione civile sez. lav., 08/01/2019, n.181](#)**



## Assenze per malattia e scarso rendimento

Le regole dettate dall'art. 2110 c.c. per le ipotesi di assenze da **malattia del lavoratore** prevalgono, in quanto speciali, sulla disciplina dei licenziamenti individuali e si sostanziano nell'impedire al **datore di lavoro** di porre fine unilateralmente al rapporto sino al superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (cd. **comporto**) predeterminato dalla legge, dalle parti o, in via equitativa, dal giudice, nonché nel considerare quel superamento unica condizione di legittimità del recesso, nell'ottica di un contemperamento tra gli interessi confliggenti del datore di lavoro (a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e produce) e del **lavoratore** (a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi, senza perdere i mezzi di sostentamento); ne deriva che lo **scarso rendimento** e l'eventuale **disservizio aziendale** determinato dalle **assenze per malattia** del lavoratore non possono legittimare, prima del **superamento del periodo** massimo di comporto, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

**Cassazione civile sez. lav., 07/12/2018, n.31763**

## Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: quali sono i presupposti?

Il giustificato motivo oggettivo comporta la **soppressione** del **settore lavorativo** o del **reparto** o del **posto** cui era addetto il dipendente, senza che sia necessaria la soppressione di tutte le mansioni in precedenza attribuite allo stesso.

In tal caso compete al giudice il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del **motivo** addotto dal datore di lavoro e non il sindacato della scelta dei **criteri di gestione** dell'impresa, che sono espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost.; la motivazione adottata dal datore di lavoro deve trovare fondamento in circostanze realmente esistenti e attuali - e non future e eventuali - al momento del licenziamento e l'onere probatorio non attiene solo all'esistenza delle ragioni della soppressione del posto o delle **mansioni**, ma altresì alla effettività di tale soppressione.

**Tribunale Roma sez. lav., 05/12/2018, n.9525**

## Motivi del licenziamento

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ricondotto a ragioni



tecniche, organizzative e produttive, al **giudice** compete il **controllo** in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, il quale ha l'onere di provarlo anche mediante **elementi presuntivi** ed **indiziari**.

**Cassazione civile sez. lav., 04/12/2018, n.31318**

## **Motivo illecito e nullità del licenziamento**

Il nuovo testo dell'art. 18 della l. n. 300 del 1970, come modificato dalla l. n. 92 del 2012, ha previsto, ai fini della **nullità del licenziamento**, la rilevanza del **motivo illecito** determinante ex art. 1345 c.c., anche non necessariamente unico, il cui carattere determinante può restare escluso dall'esistenza di un **giustificato motivo oggettivo** solo ove quest'ultimo risulti non solo allegato dal datore di lavoro, ma anche comprovato e, quindi, tale da poter da solo sorreggere il licenziamento, malgrado il concorrente motivo illecito.

**Cassazione civile sez. lav., 23/11/2018, n.30429**

## **Impossibilità del repêchage**

In caso di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, pur non essendo il lavoratore licenziato tenuto ad indicare altre **posizioni lavorative disponibili** esistenti in azienda al momento del recesso, laddove, in un contesto di accertata e grave **crisi economica** ed organizzativa dell'impresa, questi non di meno indichi le posizioni lavorative a suo avviso disponibili e queste risultino insussistenti, tale verifica ben può essere utilizzata, nel riferito contesto, dal giudice al fine di escludere la **possibilità di repêchage**.

**Cassazione civile sez. lav., 22/11/2018, n.30259**

## **Infondatezza del giustificato motivo oggettivo**

La **domanda di nullità o illegittimità del licenziamento** per infondatezza del giustificato motivo oggettivo già formulata in primo grado e respinta dal Tribunale non può semplicemente essere riproposta in sede di gravame, occorrendo una specifica impugnazione del rigetto della stessa, se non mediante reclamo autonomo, almeno mediante **reclamo incidentale**. In caso contrario, la sentenza passa in giudicato in quella parte.

**Corte appello L'Aquila sez. lav., 08/11/2018, n.701**