

A cura dell'Avv. Francesco Rotondi, founding partner LabLaw

## Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Con la riforma della disciplina sui licenziamenti, implementata, in due fasi, dalla c.d. Riforma Fornero al c.d. Jobs Act è stata posta in essere una vera e propria “rivoluzione culturale” del diritto del lavoro italiano. Il nuovo assetto rimediabile, infatti, prediligendo il rimedio indennitario a quello duplice reintegratorio/risarcitorio, ha introdotto una nuova “funzione” della responsabilità datoriale, volta non più tanto a “compensare” il lavoratore dal danno subito in ragione della perdita illegittima del posto di lavoro, quanto piuttosto a permettere al datore di lavoro di “prevedere” in anticipo quale sia il costo del recesso “illegittimo”. In particolare è con il D.Lgs. 23/2015, che il nuovo modello di responsabilità datoriale trova il proprio completamento, con specifico riferimento proprio al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il cui regime rimediabile oggi applicabile rimette ad un calcolo matematico (basato esclusivamente sull'anzianità aziendale) la liquidazione dell'indennità cui il lavoratore avrebbe diritto se fosse accertata l'illegittimità del licenziamento. Si tratta pertanto di una “tutela debole” applicabile in ogni caso di licenziamento, e ciò indipendentemente dal fatto che, in giudizio, il datore di lavoro sia stato effettivamente in grado di dimostrare che sussista il “fatto” posto alla base del



Francesco Rotondi,  
founding partner  
LabLaw

licenziamento. A questo punto, in assenza di una “tutela intermedia”, c'è da attendersi (ed effettivamente si è verificato nella pratica) un notevole incremento delle domande giudiziali volte ad ottenere la dichiarazione di nullità del licenziamento, unico cas, oltre alla fattispecie del licenziamento inefficace perché intimato in forma orale, in cui l'art. 2 del D.Lgs. prevede ancora una tutela “forte”. Un'ulteriore chiosa merita la modifica dell'art. 2103 cod. civ., destinata ad incidere sulla modalità di gestione di tutti i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo: in virtù del nuovo disposto della norma, al momento del licenziamento il datore di lavoro dovrà esercitare il c.d. *rèpechage* avendo in mente non soltanto eventuali posizioni disponibili nelle mansioni

da ultimo svolte dal lavoratore in questione o in mansioni equivalenti, ma anche mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Se questo è un primo (verosimile e, per certi versi, già accreditato) scenario interpretativo è lecito tuttavia porsi una domanda: ma siamo davvero sicuri che, a fronte di un assetto rimediabile che ha ripudiato il rimedio reintegratorio in favore del rimedio meramente indennitario, l'istituto (di creazione giurisprudenziale) del *rèpechage* abbia ancora una giustificazione sistematica? E' evidente infatti che nel caso in cui la risposta a tale domanda fosse negativa, la conseguenza (rivoluzionaria) non potrebbe che essere la scomparsa dell'obbligo di *rèpechage* dall'ordinamento giuslavoristico italiano, andando pertanto nella direzione esattamente opposta a quello cui oggi sembrerebbero indirizzate le prime interpretazioni sul tema. Direzione che, tuttavia, ci sembra perfettamente in linea con i tempi, e con gli assunti di quella sentenza della Suprema Corte di Cassazione 7.12.2016 n. 25201 (sulla legittimità del licenziamento volto, semplificando, ad una migliore efficienza gestionale e ad aumento della redditività d'impresa) che tanto ha trovato attenzione mediatica nell'ultimo anno e mezzo.