

*Approfondimento redatto da Daria Gallinari, Avvocato GiusLavorista e Partner di Compendium.*

## **Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.**

**Definizione dell'istituto, condizioni e ambiti di operatività.**

Il recesso unilaterale del datore di lavoro dal rapporto lavorativo è usualmente definito, in ambito giuslavoristico, come licenziamento, fondato sulle differenti motivazioni individuate e codificate dalle previsioni legislative di settore e dalla giurisprudenza formatasi sul punto.

Tra le diverse fattispecie di licenziamento è stata di recente oggetto di grande attenzione da parte degli interpreti, anche in ragione della nota emergenza sanitaria, l'ipotesi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cosiddetto g.m.o.

Che cosa si intende dunque con questo termine?

Quali sono i presupposti di validità e le caratteristiche principali di questa fattispecie di recesso datoriale?

**La nozione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.**

**Definizione legislativa e condizioni di legittimità**

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, secondo le indicazioni fornite dall'art. 3 della legge 604/1966, è, testualmente, quello intimato *“per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”*.

Questa ipotesi di chiusura del rapporto di lavoro per iniziativa dell'Azienda si fonda dunque su ragioni di natura economica legate alla vita dell'azienda medesima, per tali intendendosi anche le motivazioni che attengono ad una migliore efficienza gestionale o produttiva ovvero anche quelle dirette ad un aumento della redditività dell'impresa, purché il licenziamento sia sorretto da motivazione reale e non pretestuosa.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo può trovare la propria ragione fondante anche nella mera **soppressione della posizione** cui è addetto il lavoratore qualora non sia più necessaria la mansione svolta dal lavoratore del caso, anche in esito ad esternalizzazione dell'attività originariamente assegnata al dipendente.

Quali sono conseguentemente le condizioni di legittimità del licenziamento per g.m.o.?

**Questo particolare tipo di licenziamento è valido se:**

1. Il riassetto organizzativo è: i) effettivo e non pretestuoso; ii) basato su circostanze che sussistono a tutti gli effetti al momento dell'invio della comunicazione relativa. La sussistenza del motivo oggettivo di licenziamento è rimessa alla valutazione e alla discrezionalità del datore di lavoro, poiché è considerata un'espressione del principio di libertà d'impresa (art. 41 Cost.). Di conseguenza, il giudice, anche nella ipotesi di contestazione giudiziale del recesso da parte del lavoratore, non può sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'azienda, ma può solo verificare la reale sussistenza del motivo di recesso. Viene infatti ritenuto meritevole di protezione l'obiettivo datoriale di migliorare la propria competitività imprenditoriale, con le modalità di organizzazione e le scelte operative che ritiene più opportuno, fermo il limite della effettività e della non pretestuosità di tali motivazioni.
2. Esiste un collegamento in termini di causa ed effetto tra il riassetto dell'Azienda e il licenziamento del lavoratore.
3. La determinazione dell'Azienda di licenziare il lavoratore è attuata secondo correttezza e buona fede e dunque senza che si pongano in essere atti discriminatori. Una indicazione per valutare la legittimità della condotta dell'impresa in relazione a questo profilo è rappresentata dai criteri di scelta previsti dalla legge per i licenziamenti collettivi.
4. Viene verificata da parte del Datore di Lavoro l'impossibilità di ricollocare diversamente il lavoratore.
5. Viene rispettato il preavviso previsto dalla Contrattazione Collettiva di riferimento (o viene alternativamente riconosciuta la relativa indennità sostitutiva)

Incombe sul datore di lavoro l'onere di dimostrare la sussistenza delle condizioni di legittimità che sono state sopra elencate e che le prestazioni del lavoratore non siano più utilizzabili diversamente nell'ambito dell'Azienda, anche eventualmente per lo svolgimento di altre mansioni analoghe o inferiori rispetto a quelle precedentemente svolte.

## **Il cosiddetto obbligo di repechage.**

Come si è anticipato nel riepilogo precedente, una delle condizioni di validità del

licenziamento per giustificato motivo oggettivo è costituita dalla verifica della impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse, equivalenti o anche inferiori a quella di originaria assegnazione, pur di salvaguardare l'occupazione.

L'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse va vagliata anche in relazione alle società del medesimo gruppo cui appartiene quella che assume il dipendente, nel caso in cui le relazioni tra le società siano di natura tale da dar vita ad un solo centro di imputazione dei rapporti giuridici.

L'**onere della prova** della mancata possibilità di ricollocare il dipendente va assolto, anche in questo caso, dal datore di lavoro.

Tale prova può essere fornita dimostrando, ad esempio, che il lavoratore non aveva la capacità professionale richiesta per occupare una differente posizione libera in azienda oppure che al tempo del recesso i posti di lavoro residui erano stabilmente occupati e che dopo il licenziamento non è stata effettuata alcuna assunzione a tempo indeterminato in una qualifica analoga a quella del dipendente licenziato.

Occorre però rammentare, in relazione a questo profilo, che la giurisprudenza ritiene irrilevante, da questo punto di vista, l'assunzione dei lavoratori c.d. "stagionali", ossia impiegati per soddisfare esigenze ricollegabili a specifici periodi di picco dell'attività lavorativa.

## Le ipotesi più frequenti di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, secondo la giurisprudenza e la prassi.

Tra le ipotesi più frequenti in cui è stata ravvisata, da parte della giurisprudenza e della dottrina, la sussistenza di un GMO, vengono usualmente annoverate:

- la chiusura dell'attività produttiva;
- la soppressione del posto di lavoro o del reparto al quale è addetto il dipendente e questo anche nel caso in cui non vengano sopprese tutte le mansioni svolte dal lavoratore licenziato (che possono eventualmente essere ripartite e assegnate al personale già in forza) ma quelle residuali sono talmente esigue da non giustificare il mantenimento della posizione;
- l'introduzione di nuovi macchinari che necessitano di minori interventi umani e/o di numero minore di addetti con una professionalità specifica;
- l'esternalizzazione delle mansioni affidate al lavoratore;
- il generico ridimensionamento dell'attività della impresa, senza che sia necessario un andamento economico negativo dell'azienda e anche nel caso in cui il licenziamento sia finalizzato anche solo al raggiungimento di un maggior profitto

per l'Azienda.

Al licenziamento per g.m.o. sono assimilabili anche **le ipotesi di recesso datoriali svincolate da ragioni economiche** o da miglior e più efficiente gestione dell'Impresa.

**Esse sono** principalmente rappresentate da:

- sopravvenuta infermità permanente del lavoratore per motivazioni che non sono ricollegabili al lavoro che questi svolge, nel caso in cui questa porti all'inidoneità anche parziale di svolgere le mansioni assegnategli. Perché questo tipo di licenziamento sia legittimo è necessario che:

i) lo stato di malattia sia tale da non consentire una prognosi definitiva di durata; ii) non vi sia interesse per il datore di lavoro alle prestazioni, anche ridotte, del lavoratore; iii) impossibilità di adibire il dipendente ad altre mansioni, anche diverse ed inferiori, purchè compatibili con lo stato di salute del lavoratore e sempre che il ricollocamento possa avvenire senza alterare o richiedere significative modifiche dell'assetto organizzativo dell'Azienda;

- provvedimenti delle autorità che riguardano la persona del lavoratore e che rendono non più esigibile la prestazione, possono determinare, secondo la giurisprudenza, l'impossibilità sopravvenuta della prestazione e dunque un caso di licenziamento per g.m.o. laddove l'Azienda non abbia più interesse alle future prestazioni lavorative del dipendente e, come di prassi in tali casistiche di recesso datoriale, il lavoratore non possa essere adibito ad altra mansione equivalente o inferiore. Si considera legittimo, a titolo esemplificativo, il licenziamento per sopravvenuta impossibilità temporanea della prestazione nei casi di ritiro del porto d'armi, oppure di cessazione dell'efficacia di una patente di guida, oppure ancora di scadenza del permesso di lavoro o di soggiorno.

È dibattuta in giurisprudenza la possibilità di ritenere il licenziamento per superamento del periodo di comporta, ossia perché è decorso il termine massimo di conservazione del posto ai sensi della contrattazione collettiva, una ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. L'orientamento prevalente considera questa fattispecie come una particolare categoria di recesso a se stante e non qualificabile in termini di g.m.o.

Tutte le ipotesi di recesso datoriale ritenute licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in virtù della legislazione di emergenza che è stata emanata per fronteggiare l'epidemia di Covid-19, sono ad oggi oggetto del divieto di attuazione,

introdotto dal DL 18/2020, convertito n L. 27/2020 e dalle successive integrazioni e modifiche, sino alla data del 31.10.2021, e sino al 31.12.2021 solo per quelle aziende che usufruiranno delle ulteriori settimane di cassa integrazione previste dal Decreto Fiscale di recentissima pubblicazione.