

Le specifiche motivazioni del licenziamento

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.15877 del 26 giugno 2017, ha chiarito che invocare genericamente nel provvedimento di licenziamento la perdurante carenza di lavoro, non è di per sé motivazione specifica e completa tale da consentire al lavoratore l'esatta individuazione delle giustificazioni poste alla base del provvedimento espulsivo.

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in commento, si è pronunciata sul principio per cui se la motivazione del licenziamento è genericamente "che si è ridotto drasticamente il lavoro per l'azienda", tale elemento non è sufficiente per giustificare una riduzione del personale e, di conseguenza, è illegittimo il licenziamento contestato da un lavoratore.

Il fatto

La controversia nasce dalla pronuncia con cui la corte d'appello accoglieva il gravame proposto da un lavoratore avverso la sentenza di prime cure, che aveva respinto la sua domanda diretta ad ottenere la declaratoria di illegittimità, per difetto di motivazione, del licenziamento intimatogli dalla società datrice "causa la perdurante carenza di lavoro che ci costringe a ridurre il personale".

La Corte di merito rilevava che l'azienda nulla rispose all'esplicita richiesta, da parte del lavoratore, dei motivi del licenziamento, ex art. 2 L. n. 604\1966, sostenendo che la lettera di licenziamento già conteneva i motivi del recesso, ritenuti invece assolutamente generici.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione di tale sentenza, sostenendo ulteriormente che la lettera di licenziamento già conteneva, in modo specifico ed adeguato, le ragioni del recesso, ponendo il lavoratore in condizioni di impugnarlo e ponendo la società nella condizione di meglio eventualmente specificare tali ragioni nel corso del giudizio.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

I Giudici di legittimità, in motivazione spiegavano che a loro avviso la sentenza impugnata aveva applicato nella specie il corretto principio secondo cui la motivazione del

licenziamento - nel caso in cui il lavoratore licenziato chieda al datore di lavoro la comunicazione dei motivi del recesso – deve essere sufficientemente specifica e completa, ossia tale da consentire al lavoratore di individuare con chiarezza e precisione la causa del suo licenziamento, sì da poter esercitare un'adeguata difesa svolgendo ed offrendo idonee osservazioni o giustificazioni, dovendosi ritenere equivalente alla materiale omissione della comunicazione dei motivi la comunicazione che, per la sua assoluta genericità, sia totalmente inadeguata ad assolvere il fine cui la norma tende, senza nulla aggiungere circa la ragione della scelta di sopprimere specificamente il posto di lavoro cui era addetto il ricorrente.

Del resto, proseguiva la Corte, la stessa ricorrente deduceva che la motivazione del recesso deve essere sufficientemente specifica e completa, ossia tale da consentire al lavoratore di individuare con chiarezza e precisione la causa del suo licenziamento, e cioè delle specifiche ragioni organizzative e produttive che hanno comportato la soppressione del suo personale posto di lavoro e non di altri lavoratori.

Tale principio, ricordavano gli Ermellini, è stato più volte affermato dalla stessa Corte: "In caso di licenziamento individuale giustificato dalla necessità di operare una riduzione del personale, ai fini di poter ritenere legittimo il licenziamento occorre che il datore di lavoro dimostri i motivi che lo hanno indotto al licenziamento e a far ricadere la scelta sull'unica unità produttiva licenziata" facendo leva anche sui canoni di correttezza e buona fede cui deve essere informato, ai sensi dell'art. 1175 cod. civ., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche il recesso di una di esse.

Nella specie, concludevano, era evidente che "la perdurante carenza di lavoro che ci costringe a ridurre il personale", non assolveva minimamente all'obbligo di cui sopra, come correttamente ritenuto dal giudice d'appello, mentre la società ricorrente si limitava a ribadire che la generica dizione "causa la perdurante carenza di lavoro che ci costringe a ridurre il personale", pur a fronte della richiesta dei motivi di licenziamento pacificamente formulata dal lavoratore, era sufficiente allo scopo, rendendo irrilevante la richiesta dei motivi ex art. 2, comma 2, L. n. 604/66.

Per tutto quanto considerato, il ricorso veniva pertanto rigettato.

In definitiva

La Cassazione, con la pronuncia in commento, si è soffermata sul principio per cui la motivazione del licenziamento deve essere sufficientemente specifica e completa, ossia

tale da consentire al lavoratore di individuare con chiarezza e precisione la causa del suo licenziamento, sì da poter esercitare un'adeguata difesa.

La questione su cui poggiano le motivazioni della sentenza presa in considerazione e cioè il fatto che possa essere effettuato un licenziamento di un lavoratore a causa del calo di commesse di lavoro, non è totalmente in discussione. Infatti, ciò detto può stare alla base di un giustificato motivo oggettivo che rende possibile il recesso, purché, come è stato ribadito in pronuncia, esso sia debitamente motivato (e questo, ricordiamo, anche nel caso estremo per cui il datore di lavoro, pur avendo ancora bisogno delle prestazioni rese dal lavoratore licenziato, decida di esternalizzarle affidandole a soggetti estranei all'organizzazione aziendale). Altrimenti è un licenziamento illegittimo.

E' a questo proposito che si ricorda che per i vecchi assunti in "stabilità obbligatoria" e per tutti i "nuovi assunti" dal 7 marzo 2015 (a prescindere dalle dimensioni aziendali), in presenza di licenziamento per giustificato motivo oggettivo dichiarato illegittimo, la lettera di licenziamento, in forma scritta, deve contenere – in base all'art.2, comma 2, della L. n.604/66 – la specificazione dei motivi che lo hanno determinato e quindi fa nascere un obbligo a carico del datore di lavoro di contestuale e specifica motivazione del licenziamento, essendo stata eliminata la possibilità della comunicazione differita dei motivi del licenziamento a richiesta del lavoratore, prevista prima dell'entrata in vigore dalla L. n.92/12.

La spiegazione alla base del principio suesposto è che l'esercizio del potere di recesso del datore di lavoro con un atto debitamente motivato, comporta necessariamente l'immodificabilità delle ragioni comunicate come motivo del licenziamento e questa regola ha carattere generale, operando come fondamentale garanzia giuridica per il lavoratore. Infatti, la motivazione del licenziamento è funzionale alla tutela del principio di immodificabilità della contestazione dei motivi del recesso, nel senso che delimita la materia del contendere, precludendo al datore di lavoro di introdurre in giudizio fatti nuovi o elementi diversi, se non meramente confermativi o di contorno di quelli già esposti. Occorre comunque aggiungere che ciò non implica, tuttavia, che la motivazione debba essere specificata in tutti i suoi elementi di fatto e di diritto all'atto del licenziamento, ma occorre comunque che sia indicata la fattispecie di recesso nei suoi tratti e circostanze di fatto pur essenziali, in modo tale che, in sede di eventuale impugnazione e di contenzioso avanti al giudice del lavoro, non possa essere invocata una fattispecie totalmente diversa, mentre è sempre possibile precisare quella dedotta esplicitando elementi di fatto non puntualmente indicati nella motivazione.

Riteniamo utile , qui di seguito, riproporVi una scheda sintetica sulla casistica dei licenziamenti.

Il licenziamento comminato da un datore di lavoro nei confronti di un singolo lavoratore porta con sé delle particolari conseguenze qualora il provvedimento manchi di una giusta causa o di un giustificato motivo oggettivo o soggettivo.

E' in questi casi che si può parlare di licenziamento illegittimo e delle tutele previste per il lavoratore.

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 23/2015, il cosiddetto Jobs Act , sono previsti dei regimi di tutela specifici per il lavoratore licenziato assunto dopo il 7 marzo 2015.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO O NON INTIMATO PER ISCRITTO

Azienda fino a 15 dipendenti

Il recesso è nullo o inefficace

- Il lavoratore è reintegrato
- Il datore di lavoro è condannato a pagare un'indennità che non può essere inferiore a 5 mensilità di retribuzione e deve versare i contributi per lo stesso periodo
- Il lavoratore può chiedere in sostituzione della reintegra, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione (esente da contribuzione). Tale richiesta determina la risoluzione del rapporto

Azienda fino a 15 dipendenti, che supera la soglia con nuove assunzioni

Il recesso è nullo o inefficace

- Il lavoratore è reintegrato
- Il datore di lavoro è condannato a pagare un'indennità che non può essere inferiore a 5 mensilità di retribuzione e deve versare i contributi per lo stesso periodo
- Il lavoratore può chiedere in sostituzione

	della reintegra, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione (esente da contribuzione). Tale richiesta determina la risoluzione del rapporto
--	--

Azienda sopra i 15 dipendenti	
Il recesso è nullo o inefficace	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore è reintegrato • Il datore di lavoro è condannato a pagare un'indennità che non può essere inferiore a 5 mensilità di retribuzione e deve versare i contributi per lo stesso periodo • Il lavoratore può chiedere in sostituzione della reintegra, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione (esente da contribuzione). Tale richiesta determina la risoluzione del rapporto

LICenziAMENTO DISCIPLINARE PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Azienda fino a 15 dipendenti	
Illegittimità del licenziamento disciplinare anche quando il fatto materiale è insussistente	Al lavoratore spetta un'indennità parametrata a retribuzione ed anzianità, pari a 1 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 6 mensilità.

Azienda fino a 15 dipendenti, che supera la soglia con nuove assunzioni	
Se il fatto non sussiste (cioè si è dimostrata l'insussistenza del fatto contestato a prescindere dalla valutazione di proporzionalità della sanzione)	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore è reintegrato nel posto di lavoro e ottiene un risarcimento massimo pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento sino a quello della reintegrazione. • Il datore deve inoltre versare i contributi fino all'effettiva reintegrazione.

	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore può chiedere, in sostituzione della reintegra, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione (esente da contribuzione), questa richiesta determina la risoluzione del rapporto.
Se il licenziamento disciplinare è illegittimo per altri motivi	<ul style="list-style-type: none"> • Al lavoratore spetta solo il risarcimento del danno, con una indennità parametrata a retribuzione ed anzianità. • Il risarcimento è pari a 2 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Azienda sopra i 15 dipendenti	
Se il fatto non sussiste (cioè si è dimostrata l'insussistenza del fatto contestato a prescindere dalla valutazione di proporzionalità della sanzione)	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore è reintegrato nel posto di lavoro e ottiene un risarcimento massimo pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento sino a quello della reintegrazione. • Il datore deve inoltre versare i contributi fino all'effettiva reintegrazione. • Il lavoratore può chiedere, in sostituzione della reintegra, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione (esente da contribuzione), questa richiesta determina la risoluzione del rapporto.
Se il licenziamento disciplinare è illegittimo per altri motivi	<ul style="list-style-type: none"> • Al lavoratore spetta solo il risarcimento del danno, con una indennità parametrata a retribuzione ed anzianità. • Il risarcimento è pari a 2 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Azienda fino a 15 dipendenti

Illegittimità del licenziamento	<i>Al lavoratore spetta solo un'indennità parametrata alla retribuzione e all'anzianità pari a 1 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 6 mensilità di retribuzione</i>
--	--

Azienda fino a 15 dipendenti, che supera la soglia con nuove assunzioni

Illegittimità del licenziamento	<i>Al lavoratore spetta solo un'indennità parametrata alla retribuzione e all'anzianità pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.</i>
--	---

Azienda sopra i 15 dipendenti

Illegittimità del licenziamento	<i>Al lavoratore spetta solo un'indennità parametrata alla retribuzione e all'anzianità pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.</i>
--	---

Ricordiamo, da ultimo, l'offerta di conciliazione

Il decreto legislativo 23/2015 ha previsto una nuova procedura conciliativa, finalizzata a rendere più rapida la definizione del contenzioso sul licenziamento, che prevede l'immediato pagamento di un indennizzo da parte del datore di lavoro.

In particolare, l'art. 6 del decreto stabilisce che, in caso di licenziamento, il datore di lavoro, al fine di evitare il giudizio, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), può convocare il lavoratore presso una delle sedi conciliative indicate dal quarto comma dell'art. 2113 c.c. (tra cui, in particolare, le commissioni di conciliazione presso le direzioni provinciali del lavoro) e dall'art. 76 del decreto legislativo 276 del 2003, e offrirgli un assegno circolare di importo pari a una mensilità per ogni anno di servizio, e comunque non inferiore a 2 mensilità e non superiore a 18 mensilità.

L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.