

Il licenziamento nella giurisprudenza dopo il Jobs Act

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

***Tuttolavoro - Il Sole 24 Ore
Milano, 10 aprile 2017***

Licenziamento per G.M.O.

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Dibattito:

- 1) Qualsiasi modifica organizzativa che comporti esubero di posizione lavorativa, senza alcun rilievo della motivazione/finalità
o invece
- 2) solo per contrastare grave crisi strutturale, perdite economiche, etc.

Cass. 7 dicembre 2016, n. 2520:

- ✓ Irrilevanza motivazione/finalità (licenziamento legittimo anche per incremento profitto o per crisi congiunturale)
- ✓ purché la soppressione sia effettiva e non pretestuosa.

Licenziamento disciplinare

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Le due fasi della verifica giudiziaria (sia nel D.lgs. 23/15 che nella l. 92/12)

1° fase: Ricognizione della ricorrenza o meno di una causa legittimante il

licenziamento

Licenziamento legittimo

Licenziamento illegittimo

2° fase: (EVENTUALE) solo se il licenziamento è illegittimo

Ricognizione della

sussistenza

o

insussistenza

del fatto

materiale addotto a fondamento del licenziamento

indennizzo

reintegrazione

Prima fase: legittimità o illegittimità del licenziamento disciplinare

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Ricognizione complessiva della vicenda disciplinare



1. L'inadempimento alla luce del contesto e della specificità del rapporto di lavoro:

- Natura e tipologia del rapporto e delle mansioni
- Grado di fiduciarità
- Grado di diligenza richiesta
- Attenuanti / Aggravanti
- Pregresso disciplinare del lavoratore
- Stile gestionale della azienda

2. Valutazione della **gravità** del comportamento e della **proporzionalità** della sanzione espulsiva

Seconda fase: sussistenza o insussistenza del fatto materiale

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Verifica della sussistenza del **nucleo essenziale del fatto contestato**, spogliato da tutte le circostanze e le valutazioni accessorie di cui alla slide precedente:
il fatto sganciato da ogni elemento del contesto



Irrilevanza in questa fase di ogni valutazione di proporzionalità del licenziamento

Il vaglio di proporzionalità resta cardine della verifica di **legittimità del licenziamento (1° fase);
non rileva ai fini della **selezione della sanzione (2° fase)****

L'interpretazione giurisprudenziale del “fatto (in)sussistente”: tentativi di riespansione della reintegrazione

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

- 1. estensione del concetto di “fatto insussistente” al fatto privo di rilevanza disciplinare o non imputabile**
- 2. estensione del concetto di “fatto insussistente” al fatto privo di adeguato rilievo disciplinare;**
- 3. estensione del concetto di “fatto insussistente” al fatto contestato con grande ritardo o con genericità**
- 4. principii civilistici**
- 5. normative europee o internazionali;**
- 6. interpretazioni costituzionalmente orientate;**

Principali novità rispetto a legge Fornero (l. n. 92/2012)

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Il rilievo del codice disciplinare del c. coll.

L. Fornero: *laddove «il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, (il giudice) annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro».*

D.lgs. 23/2015 *il giudice deve solo “tenere conto” del contratto collettivo ex L. 183/2010*

Segue: altre novità rispetto a legge Fornero (l. n. 92/2012)

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

- Indennizzo non più soggetto a min - max determinato dal giudice ma quantificato solo in base all'anzianità di servizio
- due mesi x ogni anno: min 4 max 24 - 1 mese x ogni anno (min 2 max 6) in aziende con >15 dipendenti
- obiettivo: certezza del diritto - costo licenziamento quantificabile ex ante