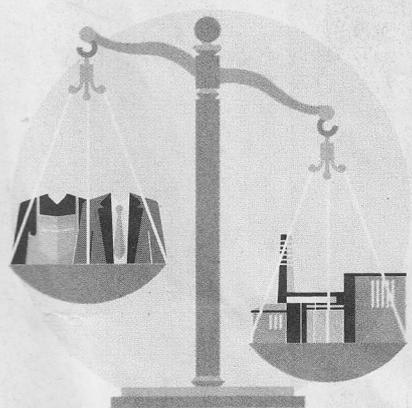


2 LICENZIAMENTI ECONOMICI

Il licenziamento individuale per ragioni economiche, ovvero per giustificato motivo oggettivo, consiste, come previsto dall'articolo 3 della legge 604/66, in ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa. In particolare, è determinato dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, in base a ragioni di carattere produttivo-organizzativo e sull'impossibilità di riutilizzare il dipendente in altro settore dell'azienda (obbligo di ripescaggio). Nella nozione di giustificato

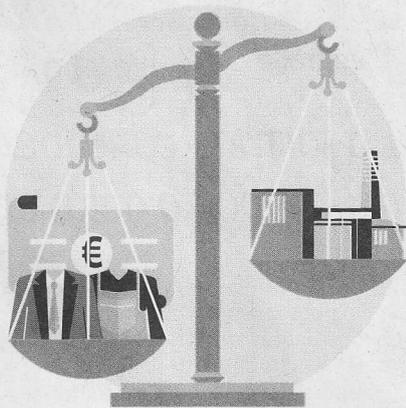
motivo oggettivo è riconducibile anche l'ipotesi del riassetto organizzativo dell'azienda per far fronte a situazioni sfavorevoli non meramente contingenti e che influiscono in modo decisivo sull'attività produttiva. Se il giudice decide che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è illegittimo, con la normativa oggi in vigore è previsto il reintegro del dipendente. Ed è su questo che si è consumato il braccio di ferro più duro tra governo e parti sociali. Infatti nelle prime bozze, il reintegro era stato completamente abolito ed esisteva solo l'indennizzo. Nel

testo che la prossima settimana sarà all'esame del Senato viene applicata la tutela di maggior favore per i lavoratori - cioè il risarcimento massimo di 12 mensilità e il reintegro, che può essere sostituito su scelta del lavoratore, con una indennità di 15 mensilità - nel caso in cui il giudice accerti la «manifesta insussistenza» del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (cioè economico). Nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo economico, il giudice assegna l'indennità tra 12 e 24 mensilità senza reintegro.



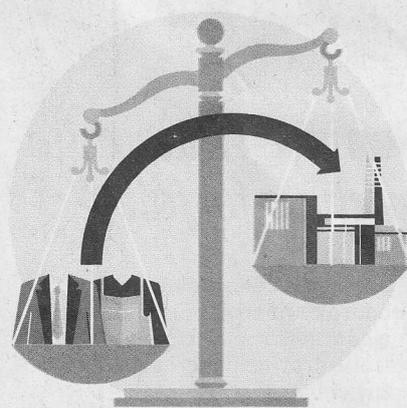
LICENZIAMENTO LEGITTIMO

Il licenziamento individuale per ragioni economiche, ovvero, in linguaggio più tecnico, per giustificato motivo oggettivo, consiste nel chiedere il recesso di un dipendente per ragioni che hanno a che fare con l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento. Ad esempio, quando c'è un comprovato calo dell'attività dell'azienda, anche quando il datore di lavoro, pur avendo ancora bisogno delle prestazioni rese dal lavoratore licenziato, decida di "esternalizzarle" affidandole a soggetti estranei all'organizzazione aziendale. Oppure per la chiusura della filiale presso la quale prestava la propria attività lavorativa il dipendente, anche se questo non comporta la soppressione delle mansioni cui il lavoratore era adibito, ma una loro redistribuzione tra gli altri dipendenti. In questi casi, esaminate le carte, il giudice dà ragione all'azienda, la quale si vede confermata la legittimità del licenziamento



LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO CON INDENNIZZO

È la tutela obbligatoria prevista dalla riforma Fornero in caso di licenziamento economico dichiarato illegittimo, e quando il giudice non ritiene "manifestamente infondato" il motivo addotto per risolvere il rapporto del lavoro. La norma troverà applicazione con l'entrata in vigore del Ddl Fornero, e solo allora si potranno conoscere le prime casistiche concrete. A livello puramente teorico alcuni giuslavoristi hanno tuttavia provato a delineare questa fattispecie che potrebbe realizzarsi, per esempio, nel caso di soppressione di un posto all'ufficio paghe di un'azienda (di due addetti totali). In questa ipotesi se l'azienda dimostra davvero di aver chiuso l'ufficio, il licenziamento di per sé è legittimo (e quindi il giudice risolve il rapporto di lavoro). Ma se il datore di lavoro non ha assolto all'obbligo di "ripescaggio", non ha cioè tentato di ricollocare il lavoratore licenziato, il giudice può condannarlo all'indennizzo. Indennizzo che scatta pure se tra i due addetti licenzia il più anziano (e con famiglia) rispetto al giovane.



LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO CON REINTEGRO

È la vera novità della nuova formulazione dell'articolo 18, anche se l'individuazione della linea di discriminazione tra manifesta insussistenza o meno del motivo oggettivo del licenziamento è avvolta dalla nebbia. E in attesa delle prime decisioni del giudice (su un eventuale reintegro) - che faranno un pò più di chiarezza - la materia è oggetto di accademia per giuristi e studiosi. Secondo alcuni giuslavoristi un caso che potrebbe portare al reintegro in caso di licenziamento economico illegittimo è la soppressione di un posto di lavoro e la conseguente scelta di licenziare l'addetto preposto. In questa ipotesi, meramente di scuola, se il giudice accerta che l'azienda non più chiuso l'ufficio (o non ha provveduto all'esternalizzazione), o ancor peggio, qualche giorno prima ha assunto un nuovo lavoratore con le stesse mansioni di quello licenziato, può scattare la tutela reale. E il giudice può quindi annullare l'atto di licenziamento e disporre la reintegra del lavoratore.