

Da “Guida al Lavoro” de Il Sole 24Ore – n.39 del 07/10/2011.

con la clientela su questioni basilari - Dipendente che ricerca clienti e servizi - Non compete

Al lavoratore che svolge attività di ritiro fatture, incasso delle stesse, intermediario nei rapporti tra cliente e società in merito a questioni ordinarie, trasmissione di richiesta di informazioni dai clienti all'amministratore, fornisce informazioni basilari alla clientela, non spetta il secondo livello del Ccnl Studi Professionali che presuppone capacità tecnico-professionali elevate, autonomia di iniziativa, responsabilità di un settore aziendale.

La domanda intesa al riconoscimento della qualifica professionale superiore può includere quella di una qualifica inferiore, a patto tuttavia che sussista una corrispondente prospettazione di fatto degli elementi rilevanti e, segnatamente, della declaratoria contrattuale che può sorreggere la qualificazione intermedia.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Situazione economica negativa, abbattimento dei costi - Giustificato motivo - Sussiste

È riconducibile alla nozione di giustificato motivo oggettivo anche l'ipotesi del riassetto organizzativo dell'azienda attuato al fine di una più economica gestione della stessa, deciso dall'imprenditore per far fronte a situazioni sfavorevoli non meramente contingenti, ma destinate ad influire in modo decisivo sull'attività dell'azienda. Spetta al giudice di controllare esclusivamente la reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore e quindi l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato.

Nota - La sentenza annotata appare in linea con la più recente giurisprudenza in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. A tale proposito, la Cassazione 7.4.2010, n. 8237 ha ribadito come il datore di lavoro debba fornire la rigorosa prova della sussistenza delle ragioni addotte a sostegno del recesso e del nesso di causalità con il recesso medesimo, fornendo altresì la prova dell'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse da quelle che prima svolgeva, con riferimento all'organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento e anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici. La Corte ha inoltre precisato come rientrano in tale ambito, le ipotesi di riassetto organizzativi attuati per la più economica gestione dell'azienda, che peraltro non debbono essere pretestuosi e strumentali, ma volti a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti che influiscano decisamente sulla normale attività produttiva, imponendo una necessità di riduzione dei costi, non essendo però necessario che siano soppresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato. (Cass., sez. lav., 7.4.2010, n. 8237).

Infatti, in merito allo specifico tema di dover dimostrare pure l'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni inferiori, la Suprema Corte (Cass., sez. lav., 18.3.2009, n. 6552) aveva puntualizzato che verificatosi il caso che il datore di lavoro proceda ad un licenziamento per riduzione dell'attività lavorativa, egli deve provare il giustificato

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Tribunale di Trieste 1° dicembre 2010

Giud. Barzazi; Ric. B.M.; Res. S.A. Srl

Qualifica superiore - Secondo livello Ccnl Studi professionali - Dipendente che tratta

motivo oggettivo e l'impossibilità di repechage, che avrà come riferimento le mansioni equivalenti a quelle espletate dal lavoratore licenziato e, se il lavoratore ha accettato la dequalificazione come extrema ratio, anche le mansioni inferiori. Ma il presupposto di tutto questo è che il lavoratore abbia accettato le inferiori mansioni, ossia il patto di demansionamento sia intervenuto prima del licenziamento. Precisava la Corte che le condizioni le quali legittimano il licenziamento per giustificato motivo obiettivo devono sussistere ed essere verificate alla data del licenziamento stesso e non possono consistere in fatti o manifestazioni di volontà sopravvenuti. Nel caso in cui il lavoratore abbia agito in giudizio per far valere il demansionamento, il consenso alla dequalificazione non poteva essere ritenuto esistente e andava anzi escluso.

Nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, come accennato, è consentito al giudice di verificare la sussistenza del giustificato motivo e quindi il nesso di causalità con il recesso. Non è invece consentito al giudice di sindacare l'opportunità della scelta aziendale e comunque il merito della stessa. Maggiormente ristretti sono i poteri del giudice di fronte ai licenziamenti collettivi. La S.C. (Cass., sez. lav., 18.9.2007, n. 19347) ha affermato come la legge n. 223/1991 agli artt. 4 e 5 ha introdotto un sistema di procedimentalizzazione del licenziamento collettivo che ha determinato passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato ex post nel precedente assetto ordinamentale, ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale, concernente il ridimensionamento dell'impresa, dovuto ex ante alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione secondo una metodica già collaudata in materia di trasferimenti di azienda. I residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano così esclusivamente la correttezza procedurale dell'operazione, con la conseguenza che non possono trovare ingresso in sede giudiziaria tutte quelle censure con le quali, senza contestare specifiche violazioni delle prescrizioni dettate dai citati artt. 4 e 5 e senza fornire la prova di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori, si finisce per investire l'autorità giudiziaria di una indagine sulla presenza di «effettive» esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva.

Per un esame della fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo vedasi Santini, «Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento nella società della new Economy» in Mgl n. 8-9/2003 dove l'autore traendo lo spunto da Cass., sez. lav., 11 aprile 2003, n. 5777 esamina l'evoluzione giurisprudenziale in materia alla luce della organizzazione produttiva postmoderna con particolare riferimento all'esternalizzazione dei servizi ed alla cessione del ramo d'azienda.