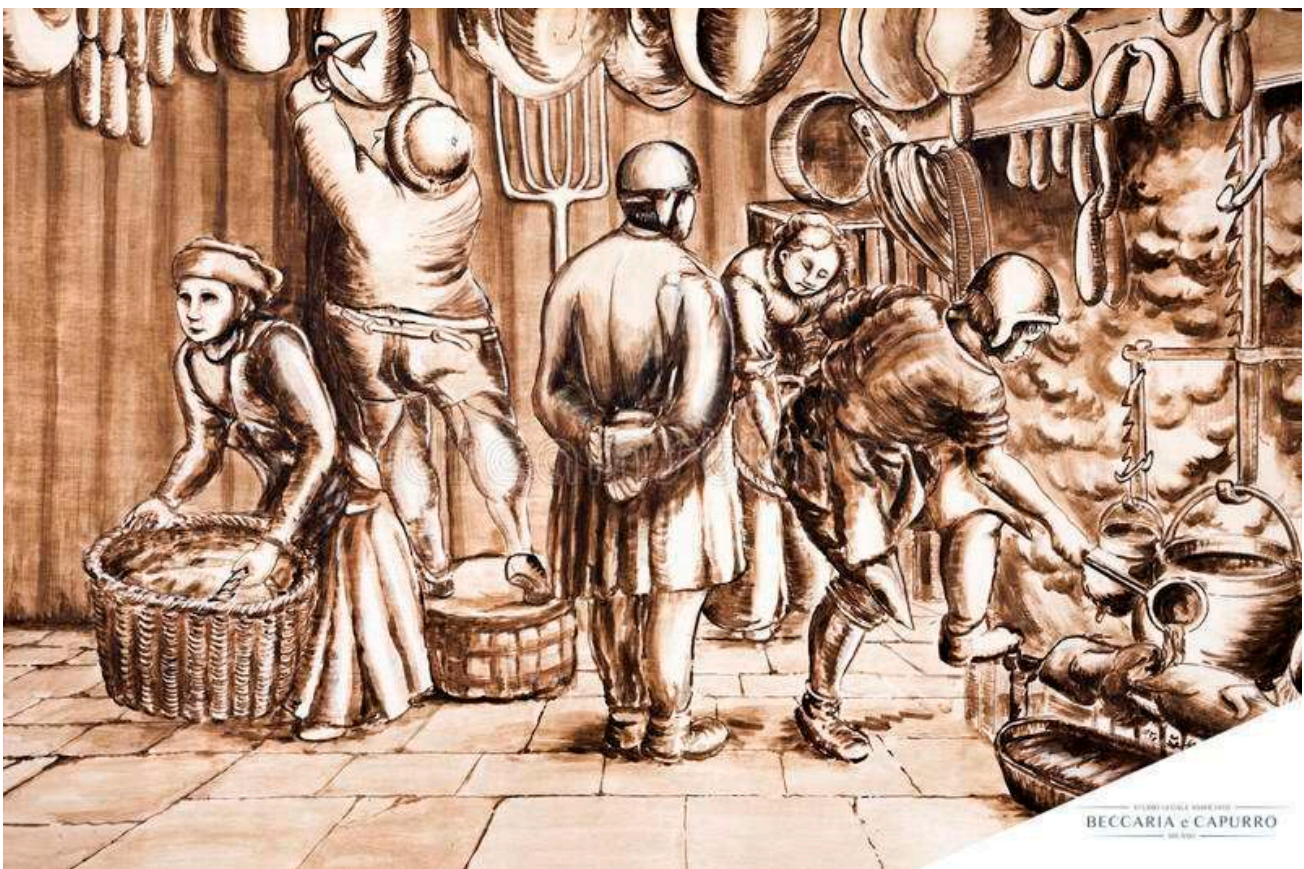


Licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo: la questione dei “criteri di scelta” e della loro violazione

Quando si effettua un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, ove sussistano più posizioni fungibili in quanto occupate da lavoratori con professionalità sostanzialmente omogenee, il datore di lavoro deve improntare l'individuazione del soggetto da licenziare, ai principi di **correttezza** e **buona fede**, ai sensi dell'articolo 1175 cc. In tale contesto, l'articolo 5 l. n. 223/91, in materia di licenziamenti collettivi, che prevede i criteri delle esigenze organizzative, dell'anzianità di servizio e dei carichi di famiglia, offre uno **standard idoneo** ad assicurare che la scelta sia conforme a tale canone.



La recente sentenza Cassazione 25 luglio 2018 n. 19732 affronta il tema delle **conseguenze giuridiche** della mancata adozione dei criteri della correttezza e della buona fede nella scelta del lavoratore da licenziare, **escludendo la tutela reintegratoria**.

Più precisamente è affermato che, in tema di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, il nuovo regime sanzionatorio introdotto dalla legge 92/2012 prevede di regola la corresponsione di un'indennità risarcitoria, compresa tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità, riservando il ripristino del rapporto di lavoro, con un risarcimento fino ad un massimo di dodici mensilità, alle **ipotesi residuali**, che fungono da eccezione, nelle quali l'**insussistenza del fatto** posto a base del licenziamento è **connotata di una particolare evidenza**, sicché la violazione dei criteri di correttezza e buona fede nella scelta tra lavoratori adibiti allo svolgimento di mansioni omogenee dà luogo solamente alla **tutela indennitaria**.

E' possibile scaricare Cassazione 25 luglio 2018 n. 19732

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

