

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo – Ordinanza del Tribunale di Milano del 28/11/2012

11 Gennaio 2013

Il Tribunale di Milano, con l' allegata ordinanza del 28 novembre 2012, si è pronunciato in merito alla questione di illegittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Nel merito, il giudice ha disposto che, pur sussistendo il fatto posto a fondamento del licenziamento, ossia la cessazione dell'appalto a cui era assegnato il ricorrente, il giustificato motivo oggettivo può ritenersi, però, insussistente, in quanto il datore di lavoro non ha verificato, prima di recedere dal contratto, la possibilità di ricollocare il dipendente all'interno dell'azienda (c.d. "repechage").

Tale insussistenza, ed è questa l'importante novità, comporta però esclusivamente la dichiarazione di illegittimità del licenziamento e l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere al lavoratore un'indennità pari a 20 mensilità¹ dell'ultima retribuzione globale di fatto, e non invece la reintegra del lavoratore, esulando l'obbligo di repechage dal "fatto posto a fondamento del licenziamento", in quanto mera "conseguenza" dello stesso.

Non essendo stata accertata, dunque, la "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo" e non potendo configurare tale tipologia di licenziamento come discriminatorio e/o ritorsivo, non è stato possibile disporre da parte del Giudice la reintegra del lavoratore².

¹ *calcolata in base all'anzianità lavorativa del ricorrente, al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'attività economica, al comportamento e alle condizioni delle parti nonché alla totale assenza della procedura preventiva di conciliazione.*

² *qualora non ricorrano gli estremi del giustificato motivo oggettivo (manifestatamente insussistente) si applica quanto previsto dal novellato comma 5 dell'art. 18 della L. n. 300/70, ossia si dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e si condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.*