

Licenziamenti, obblighi e adempimenti

Le norme sui licenziamenti prevedono che la volontà del datore di lavoro di interrompere il rapporto deve essere espressa perentoriamente per iscritto e secondo determinate procedure previste dalla legge. Deve, inoltre, essere supportata da un motivo: ad esempio legato all'organizzazione del lavoro o dell'attività produttiva, nel caso del "licenziamento per giustificato motivo oggettivo", oppure legato ad una condotta del lavoratore, nel caso del "licenziamento per giustificato motivo soggettivo" o per il "licenziamento per giusta causa". Nello specifico, rispetto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la motivazione deve scaturire da ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro. Un'ipotesi molto frequente è il licenziamento per cessazione, o riduzione dell'attività aziendale. Questo avviene quando il datore di lavoro è costretto a chiudere l'attività o a ridurre la forza lavoro dipendente in un'ottica di riduzione dei costi. Altra fattispecie rientrante nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo è quella che interviene in seno ad una riorganizzazione, o ristrutturazione dell'azienda (ad esempio nel caso ci sia l'esigenza di mutare il ciclo produttivo a seguito di interventi di meccanizzazione dei processi). Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo non può essere determinato da una pretestuosa soppressione di un posto di lavoro giustificato da una generica riorganizzazione aziendale: deve sempre essere effettivamente riscontrabile da comprovate esigenze che non possono essere giustificate dal mero profitto. Le esigenze di carattere oggettivo che supportano il motivo della soppressione del posto di lavoro devono necessariamente essere provate dal datore di lavoro: in caso di impugnazione del licenziamento il giudice dovrà verificare la reale esistenza della motivazione che ha portato al licenziamento accertando la sussistenza del nesso casuale. Rientrano nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo anche quelli in caso di chiusura di un cantiere, o in seno alla perdita di un appalto, oppure all'interno di procedure concorsuali, o in seno ad un sequestro di beni ai sensi del codice antimafia. Può rientrare nei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (anche) il rifiuto del lavoratore al trasferimento o al distacco nel momento in cui la richiesta interviene a seguito di una reale e concreta esigenza di riorganizzazione aziendale. Info dai Consulenti del lavoro.