



AGI - Avvocati Giuslavoristi Italiani

## SCHEDA DI PRESENTAZIONE 2° WORKSHOP

### **Il licenziamento tecnologico: nozione di GMO e forma della comunicazione**

Coordinatore: Avv. Alberto Piccinini

Relatori: Prof. Avv. Carlo Cester  
Avv. Maria Colosimo  
Dott.ssa Elena Boghetich

Le continue innovazioni tecnologiche stanno portando a profonde trasformazioni e ristrutturazioni aziendali con conseguenti ripercussioni sulla quantità e qualità dell'occupazione, e sempre più spesso i licenziamenti vengono motivati dall'obsolescenza della posizione ricoperta dal dipendente.

Dando per scontata l'insindacabilità da parte del giudice sulla congruità ed opportunità delle scelte imprenditoriali, garantite all'art. 41 della Costituzione, la giurisprudenza in materia di licenziamenti per motivi oggettivi come conseguenza di scelte riorganizzative non è del tutto univoca: molte decisioni, infatti, hanno sostenuto che la tutela costituzionale del lavoro individua quale requisito del GMO di licenziamento la ricorrenza di *situazioni sfavorevoli non contingenti* influenti in modo *decisivo* sulla normale attività produttiva, che impongano scelte *non meramente strumentali a un incremento di profitto*<sup>1</sup>.

Altri, invece, hanno precisato che le ragioni inerenti l'attività produttiva possono derivare da riorganizzazioni e ristrutturazioni *decise dall'imprenditore* nell'esercizio della sua libera iniziativa economica anche per semplici finalità di risparmio, *comprese quelle dirette all'incremento dei profitti*.<sup>2</sup>

La procedura introdotta dalla legge Fornero (art. 7 legge n. 604/66) consente di affrontare tali problematiche *prima* che il datore di lavoro proceda al licenziamento (purché occupi più di 15 dipendenti, e l'interessato/a sia stato/a assunto/a prima del 7 marzo 2015), ma nella prassi assai raramente si perviene, dopo il confronto avanti alla Commissione di conciliazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, ad un ... ripensamento rispetto all'intenzione di licenziare: più spesso le parti si accordano su un importo che viene riconosciuto quale incentivo all'esodo che consente la risoluzione consensuale del rapporto senza perdita del trattamento NASPI.

<sup>1</sup> Cass., n. 12242/15; n. 20534/15; n. 5173/15; Cass. n. 20918/13; Cass. n. 2874/12; Cass. n. 11465/12; Cass. n. 6026/12; Cass. n. 2712/12; Cass. n. 19616/11.

<sup>2</sup> V. Per tutte Cass. n. 25201/16. v. anche Cass. 23620/15 e, da ultimo, Cass. 10435/18.

Il “range” di questa trattativa spesso va dalle 12 mensilità (i legali che difendono le aziende preferiscono partire da...0) alle 24 mensilità, ammontare individuato dalla legge Fornero in alternativa alla reintegrazione per “le altre ipotesi” rispetto a un licenziamento che, pur non basandosi su un fatto manifestamente insussistente o disposto in violazione dell’obbligo di *repechage*<sup>3</sup>, sia privo di GMO.

Decisamente più complicato il negoziato nei licenziamenti motivati da GMO per gli assunti dopo il 7 marzo 2015 a seguito della recentissima decisione della Corte Costituzionale che ha dichiarato illegittimo l’articolo 3, comma 1, del Decreto legislativo n.23/2015 sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti<sup>4</sup>: paradossalmente per loro il “range” di discrezionalità del giudice (e quindi anche per gli avvocati che negoziano) va dalle 6 alle 36 mensilità.

\*

Quanto al tema della “comunicazione” del licenziamento, le moderne forme di trasmissione di informazioni e contatti (messaggi di posta elettronica, sms/chat, whatsapp) hanno indotto la prevalente giurisprudenza ad adeguarsi, accettando come valida una comunicazione di licenziamento con tali mezzi, nella convinzione che il requisito della forma scritta non presupponga necessariamente che lo scritto debba essere cartaceo<sup>5</sup>, spesso senza neanche troppo approfondire la problematica relativa alla mancata sottoscrizione, che renderebbe il documento scritto (su supporto informatico), trascritto (per via telematica) ma non anche sottoscritto (perché non firmato).

Dovremo rassegnarci ad accettare l’idea che si possa essere licenziati con un sms?  
Ai posteri, è proprio il caso di dire, l’ardua sentenza.

---

<sup>3</sup> Cfr. da ultimo Cass. 2 maggio 2018 n. 10435.

<sup>4</sup> V. comunicato Corte Costituzionale del 23 settembre 2018

<sup>5</sup> App. Bologna 28.12.2017, n. 1311; Trib. Bologna 21.9.2016 n. 585; Trib. Genova, ord. 5.4.2016; Trib. Lucca, sent. 20.7.2017; v. anche Trib. Catania, ord. 27.6.2017; contra Trib. Roma, ord. 20.12.2013; Trib. Frosinone, ord. 15.2.2016