Lunedi' 19/12/2022

Licenziamento: la "contestualità dei motivi" non obbliga il datore di lavoro ad esporre in modo analitico tutti gli elementi alla base del provvedimento

A cura di: AteneoWeb S.r.l.

In tema di licenziamento individuale, la novellazione dell'art. 2, comma 2, della L. n. 604/1966 per opera dell'art. 1, comma 37, della L. n. 92/2012, si Ã¨ limitata a rimuovere l'anomalia della possibilitÃ di intimare un licenziamento scritto immotivato, introducendo la contestualitÃ dei motivi, ma non ha mutato la funzione della motivazione, che resta quella di consentire al lavoratore di comprendere, nei termini essenziali, le ragioni del recesso; ne consegue che nella comunicazione del licenziamento il datore di lavoro ha l'onere di specificarne i motivi, ma non Ã¨ tenuto, neppure dopo la suddetta modifica legislativa, ad esporre in modo analitico tutti gli elementi di fatto e di diritto alla base del provvedimento.
Il principio Ã¨ stato richiamato dalla Corte di Cassazione Civile, Sezione Lavoro, nella sentenza n. 35646 del 5 dicembre 2022.
Il principio, ha affermato ancora la Cassazione, evidenzia come la comunicazione indicativa della riduzione di personale quale ragione del licenziamento, soddisfa il disposto legislativo, anche nella sua nuova formulazione, poichÃ© consente di individuare esattamente il motivo del recesso. Ulteriori elementi, quali, tra gli altri, i criteri di scelta del lavoratore da licenziare, attengono non giÃ alla ragione del licenziamento ma alla concreta attuazione della determinazione datoriale anche esplicitata attraverso la modalitÃ di selezione dei lavoratori interessati dal recesso. I criteri e la loro corretta applicazione, peraltro, possono essere oggetto di ulteriori richieste informative da parte del lavoratore e assoggettabili a specifiche contestazioni.

https://www.cortedicassazione.it