

## Licenziamento illegittimo per assenza del giustificato motivo oggettivo

**Mancanza del giustificato  
motivo oggettivo e requisito  
dimensionale**

**Definizione del concetto di  
unità produttiva ai fini del  
licenziamento**

**Mancanza del giustificato  
motivo oggettivo: tutele  
previste per i lavoratori prima e  
dopo il Jobs Act**



## CONTENZIOSO E GIURISPRUDENZA

# Mancanza del giustificato motivo oggettivo e requisito dimensionale

## A CHI SI RIVOLGE

**DATORE DI LAVORO**

Aziende che occupano più di 15 dipendenti

**LAVORATORE**

Tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato assunti ante Jobs Act

**PROFESSIONISTA**

Consulente del Lavoro (comunicazione di cessazione del rapporto al termine del procedimento di risoluzione)

## ABSTRACT

***Nei casi di licenziamento illegittimo per insussistenza del giustificato motivo oggettivo, il nostro ordinamento, per i lavoratori assunti ante Jobs Act, prevede una diversa tutela del lavoratore a seconda della gravità del vizio che inficia la legittimità del licenziamento e della dimensione occupazionale dell'impresa che emana il provvedimento espulsivo, statuendo in merito a quest'ultimo aspetto due modalità alternative di computo: uno relativo all'unità produttiva, l'altro inerente all'impresa nel suo complesso.***

## COMMENTO

Fatta eccezione per le sole ipotesi di licenziamento discriminatorio, nullo o orale – ove, a prescindere dalla dimensione occupazionale dell'impresa, la tutela reale è sempre piena (reintegra del lavoratore o indennità sostitutiva, indennità risarcitoria e versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali) – per tutti gli altri casi di licenziamento illegittimo la tutela differisce oltre che per i vizi del provvedimento espulsivo anche alla stregua del requisito dimensionale.

Proprio riguardo a quest'ultimo requisito, affinché operi la tutela reale attenuata (reintegra del lavoratore o indennità sostitutiva, indennità risarcitoria e versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali) sono previste due modalità alternative di computo dimensionale: uno relativo all'unità produttiva che, singolarmente o nell'ambito comunale, deve avere più di 15 dipendenti (5 dipendenti se imprenditori agricoli), l'altro inerente all'impresa nel suo complesso, che postula globalmente più di 60 lavoratori ([art. 18](#), co. 8, Stat. Lav.).

In caso di impresa al di sotto dei requisiti dimensionali di cui sopra, trova applicazione, ai fini

della tutela, l'[art. 8](#) della legge n. 604/1966.

Per la sussistenza del requisito numerico, rilevante per l'applicabilità della tutela reale, vanno considerati tutti i lavoratori stabilmente occupati in azienda al momento dell'intimazione del licenziamento. In particolare, vanno conteggiati tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e quelli assunti con contratto a tempo parziale, questi ultimi, in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno, facendo riferimento all'orario previsto dal Ccnl di settore.

Vanno, invece, esclusi dal suddetto computo i lavoratori assunti con rapporto di apprendistato, il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado sia in linea diretta che collaterale, i lavoratori assunti per essere impiegati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità, i lavoratori assunti con contratto di reinserimento [ex art.20](#) della legge n. 223/1991, i lavoratori somministrati [ex art. 22](#), comma 5, D.Lgs. 276/2003, il socio consigliere di amministrazione, anche se presta stabilmente la propria attività nell'azienda ed i lavoratori assunti a tempo determinato per sopperire ad esigenze eccezionali e momentanee dell'azienda.

### SI RICORDA CHE

Il datore di lavoro, avente i requisiti dimensionali previsti dall'[art. 18](#) della legge n. 300/1970, deve osservare, affinché sia valido il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, - per i lavoratori assunti ante Jobs Act - la procedura obbligatoria di conciliazione prevista dall'[art. 1](#), comma 40, legge n. 92/2012.

## SCHEMI E TABELLE

### Procedura preventiva di conciliazione

Vecchi Assunti	Nuovi Assunti
Prima di procedere con il licenziamento, il datore di lavoro deve inviare una comunicazione alla D.T.L. del luogo dove il lavoratore svolge la propria attività lavorativa e trasmetterla a quest'ultimo per conoscenza	Per espressa previsione dell'art. 3, co. 3, decreto delegato, n. 23 del 4 marzo 2015 non trova, invece, applicazione, la procedura preventiva di conciliazione
Nella comunicazione, il datore di lavoro, deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo ed indicare i motivi del licenziamento e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato	
Nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta, la D.T.L. trasmette, al datore di lavoro ed al lavoratore, la convocazione, con l'indicazione del giorno e dell'ora, dinanzi alla Commissione Provinciale di Conciliazione	

---

La procedura, salva l'ipotesi in cui le parti di comune avviso non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo, si conclude entro 20 giorni dal momento in cui la D.T.L. ha trasmesso la convocazione

---

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, al lavoratore, sussistendone i requisiti, spetta l'indennità di disoccupazione e, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, può essere previsto l'affidamento dello stesso a un'agenzia per il lavoro

---

Se il tentativo di conciliazione fallisce e, comunque, in caso di mancata convocazione entro 7 giorni da parte della D.T.L., il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore

---

Il licenziamento produce effetto dall'inizio della procedura ovvero dalla data di ricezione della comunicazione da parte della D.T.L.

## CONTENZIOSO E GIURISPRUDENZA

## Definizione del concetto di unità produttiva ai fini del licenziamento

## A CHI SI RIVOLGE

**DATORE DI LAVORO**

Aziende che occupano più di 15 dipendenti

**LAVORATORE**

Tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato assunti ante Jobs Act

**PROFESSIONISTA**

Consulente del Lavoro/Avvocato

## ABSTRACT

***Nelle ipotesi di licenziamento illegittimo per mancanza di giustificato motivo oggettivo, affinché operi la tutela ex art. 18, Stat. Lav., è necessario che il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti nell'unità produttiva o nell'ambito comunale (5 dipendenti se imprenditori agricoli) o più di 60 dipendenti nell'ambito nazionale. Particolare rilievo assume, quindi, la definizione di "unità produttiva", riferita a quella presso cui è assegnato il lavoratore destinatario del licenziamento.***

## COMMENTO

Come noto, questione assai dibattuta è quella relativa alla definizione del concetto di unità produttiva che, nel corso degli anni - anche all'esito delle diverse pronunce giurisprudenziali - ha assunto significati diversi e sempre più circoscritti, a seconda dei casi in cui è stato di volta in volta contestualizzato, non prestandosi, tuttavia, ad oggi, ad una enunciazione univoca.

Nello Statuto dei Lavoratori, diverse sono le norme che fanno riferimento al concetto di unità produttiva, tra queste, la più interessante - ai fini di una sua corretta individuazione - risulta essere, sicuramente, l'[art. 35](#) Stat. Lav.

Il legislatore, infatti, proprio con tale articolo - nel delineare la sfera di applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori - elenca una serie di ambiti di riferimento "in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo" offrendoci, implicitamente, suggerimenti utili per una definizione generale del concetto di unità produttiva, intesa quale struttura aziendale appartenente ad una impresa e dotata di uffici o reparti autonomi.

L'autonomia risulta essere, quindi, l'elemento essenziale caratterizzante la - dibattuta - nozione di unità produttiva.

Negli anni, la **giurisprudenza**, facendo perno su tale elemento, ha ritenuto che l'unità produttiva deve essere considerata come qualsiasi articolazione autonoma dell'impresa

avente – dal punto di vista funzionale – l'idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione o di scambio di beni o di servizi dell'impresa e – dal punto di vista organizzativo – l'indipendenza tecnica e amministrativa, tale che in essa si possa concludere una frazione dell'attività produttiva aziendale (Cfr. [Cass. n. 7989 del 21.5.2012](#) ; [Cass. n. 19837 del 4.10.2004](#) ; [Cass. n. 3129 del 24.3.1998](#) ; [Cass. n. 4432 del 20.4.1995](#) ).

Sempre la stessa giurisprudenza ha poi, tuttavia, precisato che dovrebbe, comunque, escludersi la configurabilità di un'unità produttiva con riferimento a quelle articolazioni aziendali che, pur caratterizzate da una certa autonomia amministrativa, risultano destinate a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie sia rispetto ai fini generali dell'impresa, sia rispetto ad una frazione dell'attività produttiva stessa (Cfr. [Cass. Civ., Sez. Lav., n. 5892 del 14.6.1999](#) ).

Alla medesima conclusione è, recentemente, giunta la Suprema Corte chiamata a pronunciarsi in merito all'applicabilità della tutela reale ad un lavoratore che, prima del comminato licenziamento illegittimo, espletava la propria attività presso la sua abitazione. Nello specifico, la Corte, ha statuito che tale sede non può essere qualificata alla stregua di un'autonoma unità produttiva da considerare valida ai fini del computo dei requisiti dimensionali prescritti - per la tutela reintegratoria - dall'[art. 18](#) dello Statuto dei Lavoratori. Ciò che viene evidenziato dal Collegio Giudicante, riprendendo, anche in parte, precedenti posizioni assunte, è che, in presenza di articolazioni aziendali prive di autonomia, ai fini dell'accertamento del requisito dimensionale necessario per l'applicabilità della tutela reale, il numero dei relativi dipendenti va sommato a quello dei lavoratori in forza presso l'unità produttiva a cui la stessa fa capo, anche se situata in altro comune.

Pertanto, poiché la postazione del lavoratore, nel caso di specie, non poteva ritenersi quale sede autonoma di lavoro, nel conteggio dei dipendenti andavano considerati - ai fini dell'applicazione o meno della tutela reale - anche i dipendenti della sede principale di lavoro. Conseguentemente, essendo già stata riconosciuta, sia in primo che in secondo grado, l'insussistenza del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con l'applicazione della tutela reale, al lavoratore è spettata anche la reintegra sul posto di lavoro.

## SI RICORDA CHE

Ai fini del computo dei requisiti dimensionali prescritti dall'[art. 18](#) della Legge 300/1970, pertanto, l'abitazione utilizzata dal lavoratore quale sede di lavoro, non costituisce, di per sé, una autonoma unità produttiva idonea ad escludere - o meglio eludere -, in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, l'applicabilità del regime della tutela reintegratoria.

## CONTENZIOSO E GIURISPRUDENZA

# Mancanza del giustificato motivo oggettivo: tutele previste per i lavoratori prima e dopo il Jobs Act

## A CHI SI RIVOLGE



### DATORE DI LAVORO

Aziende che occupano più di 15 dipendenti



### LAVORATORE

Tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato



### PROFESSIONISTA

Consulente del Lavoro / Avvocato

## ABSTRACT

*La disciplina introdotta con il D.Lgs. n. 23/2015 ha modificato il regime di tutela per tutti i lavoratori assunti dopo il Jobs Act - ai quali si applica il cd. contratto a tutele crescenti - privilegiando la tutela indennitaria rispetto a quella reintegratoria.*

## COMMENTO

Per tutti i lavoratori assunti dopo il Jobs Act è prevista l'applicazione della tutela reale piena solo nelle ipotesi di licenziamenti più gravi, ovvero - oltre che in presenza di licenziamento discriminatorio, nullo o inefficace - nei casi in cui il Giudice accerta il difetto di giustificato motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore.

Nelle tabelle che seguono si evidenziano le principali differenze e/o novità della disciplina per i lavoratori assunti prima e dopo il Jobs Act, applicabili alle aziende che occupino più di 15 dipendenti. Da tenere presente che se, a seguito di assunzioni a tempo indeterminato avvenute dopo il Jobs Act, l'impresa supera i 15 dipendenti, a tutti i lavoratori (assunti prima e dopo il Jobs Act) verrà applicata la disciplina del contratto a tutele crescenti.

## SI RICORDA CHE

Il professionista, a cui il datore di lavoro si rivolge, deve espletare i seguenti adempimenti affinché sia valido il licenziamento:

- 1) per il personale assunto **ante Jobs Act**:
  - tentativo di conciliazione davanti alla D.T.L. ex L. 92/2012;
  - ratifica licenziamento;
  - comunicazione cessazione con efficacia dall'inizio della procedura;
- 2) per i lavoratori assunti **dopo il Jobs Act**:
  - lettera di licenziamento e comunicazione cessazione.



## SCHEMI E TABELLE

### Manifesta insussistenza del fatto produttivo o organizzativo posto a base del provvedimento espulsivo

Vecchi Assunti	Nuovi Assunti
Annullamento del licenziamento	Rapporto di lavoro estinto dalla data del licenziamento
Reintegrazione del lavoratore o indennità sostitutiva pari a quindici mensilità	Indennità risarcitoria, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura, comunque, non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità
Indennità risarcitoria non superiore a dodici mensilità, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto	
Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali	

### Altre ipotesi di insussistenza non manifesta del giustificato motivo oggettivo

Vecchi Assunti	Nuovi Assunti
Rapporto di lavoro risolto dalla data del licenziamento	Rapporto di lavoro estinto dalla data del licenziamento
Indennità risarcitoria omnicomprensiva tra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto	Indennità risarcitoria, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura, comunque, non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità

### Inidoneità fisica o psichica del lavoratore

Vecchi Assunti	Nuovi Assunti
Annullamento del licenziamento	Reintegrazione del lavoratore o indennità sostitutiva pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto
Reintegrazione del lavoratore o indennità sostitutiva pari a quindici mensilità	Indennità risarcitoria, in misura, comunque, non inferiore a cinque mensilità, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto
Indennità risarcitoria non superiore a dodici mensilità, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto	Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali
Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali	