

Sentenza Tribunale di Milano

(18 aprile 2005)

“Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ex art. 3, L. 15 luglio 1966 n. 604, e' determinato non da un generico ridimensionamento dell'attivita' imprenditoriale, ma dalla necessita' di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui e' addetto il singolo lavoratore, soppressione che non puo' essere meramente strumentale ad un incremento del profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti”.

“Spetta, pertanto, al datore di lavoro fornire la prova della necessita' di detta scelta e quindi della ineluttibilita' del licenziamento con estrema ratio”

Tribunale di Palermo

(10 dicembre 2003)

“Il giustificato motivo oggettivo del licenziamento, a norma dell’art. 3 L. 604/1996, consiste nella previsione di una perdita – non solo in termini di costo contabile, ma anche in termini di costo-opportunita’ – che deriverebbe altrimenti per l’azienda dalla prosecuzione del rapporto di lavoro”

Sentenza Corte di Appello di Milano

(30 novembre 2003)

“Nell’ipotesi di ridimensionamento aziendale con conseguente soppressione del posto di lavoro cio’ che conta, al fine di valutare la legittimita’ del licenziamento del dipendente allo stesso addetto, e’ l’effettivita’ della soppressione – espressione del potere insindacabile del datore di lavoro di dimensionare l’azienda – ed il fatto che il lavoratore licenziato non sia stato successivamente sostituito.”

“Poco conta, invece, che parte dei compiti gia’ affidati al licenziato siano assunti in carico da un socio della societa’ e che il datore di lavoro abbia ritenuto di confermare in servizio a tempo indeterminato altro lavoratore gia’ assunto con contratto di formazione e lavoro, posto che, per un verso, tale conferma non e’ equiparabile ad una nuova assunzione e, per altro verso, non vengono in considerazione le regole di selezione del personale da licenziare di cui alla L. 223/91 sui licenziamenti collettivi”

Sentenza Cassazione

(16 maggio 2003 n. 7717)

“Nell’ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro deve dimostrare l’impossibilita’ di una diversa utilizzazione del lavoratore licenziato in mansioni equivalenti con riferimento a tutte le sedi della medesima azienda, essendo del tutto irrilevante il rifiuto del lavoratore di accettare la proposta datoriale di essere trasferito in un’altra societa’ del gruppo (nel caso di specie i giudici di merito non avevano accertato l’esistenza di un gruppo di imprese cosi’ strettamente collegato da costituire un unico centro di imputazione di rapporti giuridici”