

CARLO ZOLI

Il giustificato motivo oggettivo per ragioni organizzative nella recente giurisprudenza
The Justified Objective Motivation for Dismissal for Organizational Reasons in Recent Case law

Il saggio ripercorre l'evoluzione compiuta dalla giurisprudenza in tema di giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Dopo averne ricostruito la nozione escludendo che possa essere considerato un motivo in senso tecnico, condivide la soluzione da ultimo accolta dalla Suprema Corte in termine di irrilevanza delle finalità perseguite dal datore di lavoro, a condizione che non siano illecite. È pertanto necessario che il sindacato giudiziale si concentri sugli elementi costitutivi del giustificato motivo oggettivo, ovvero sull'effettività della scelta organizzativa, sul nesso di causalità col licenziamento adottato, sull'adempimento dell'obbligo di repêchage e sul rispetto dei criteri di scelta del lavoratore da licenziare. Nella seconda parte il saggio si sofferma sui rimedi applicabili in caso di licenziamento illegittimo ed esamina le soluzioni accolte tanto dall'art. 18, l. 300/1970 riformato, quanto dal Jobs Act, ponendo in luce l'ampiezza, persino eccessiva, della discrezionalità giudiziale. Infine, nell'ultimo paragrafo, affronta la questione dei possibili riflessi della legislazione dell'emergenza dovuta alla pandemia del 2020 sulla futura ricostruzione del giustificato motivo oggettivo.

This article explores the evolution of the case law on the justified objective reason for dismissal. After reconstructing the concept by ruling out the possibility that it may be regarded as a reason *stricto sensu*, the author agrees with the solution ultimately proposed by the Supreme Court that in this regard the aims pursued by the employer are not relevant, provided that they are not unlawful. It is therefore necessary for the judicial review to focus on the elements constituting the justified objective reason, namely the effectiveness of the organisational choice, the causal link with the adopted dismissal, the discharge of the duty of repêchage and the fulfilment of the criteria for selecting employees for redundancy. In the second part, the article focuses on the remedies applicable in the event of unlawful dismissal and examines the solutions adopted both by the revised Article 18 of Law No 300/1970 and by the Jobs Act, underlining the broad, yet excessive, scope of judicial discretion. Finally, the last paragraph addresses the possible implications of the emergency legislation due to the 2020 pandemic on the future reconstruction of the concept of justified objective reason for dismissal.