

Indice

	<i>pag.</i>
<i>Prefazione</i> di Armando Tursi	XI

Capitolo I

Il dibattito dottrinale sul giustificato motivo oggettivo di licenziamento ex art. 3, legge n. 604/1966

1.	Punti condivisi nel dibattito dottrinale sul giustificato motivo oggettivo.	1
1.1.	Il g.m.o., tra norma e clausola generale. Critica della natura di clausola generale. Critica metodologica della natura di norma generale. Rinvio.	3
1.2.	Il contenuto costituzionalmente imposto del g.m.o. Generale divieto del regime di libera recedibilità. Obbligo di giustificazione. Diritto di cessare l'impresa.	5
1.3.	Gli elementi strutturali condivisi del g.m.o. Ragioni genuinamente economiche. Soppressione delle mansioni. Nesso causale.	10
2.	Punti controversi nel dibattito sul g.m.o.	12
2.1.	Le direttive ermeneutiche promananti dai precetti costituzionali. Il bilanciamento tra l'art. 4 e l'art. 41 Cost. e tra il comma 1 e il comma 2 di quest'ultimo.	12
2.2.	La natura del limite del g.m.o. al potere datoriale di recesso. Presupposto esterno di legittimità, causa o motivo in senso tecnico. Critica della tesi del g.m.o. quale causa in senso tecnico. Il g.m.o. tra "fatti" e "motivi".	19
2.3.	Gli elementi strutturali controversi del g.m.o. La selezione delle ragioni oggettive. Il nesso causale in senso logico oppure di congruità. <i>Repêchage</i> e insufficienza di dati sistematici fondativi.	24
2.4.	La persistente (ir)rilevanza degli istituti di diritto comune nel recesso per motivi oggettivi.	34
2.5.	G.m.o. e licenziamento per superamento del periodo di comportamento ex art. 2110 c.c.: ambiguità e sovrapposizioni.	35

	<i>pag.</i>
3. I rapporti tra recesso per g.m.o. e licenziamenti collettivi tra diversità ontologica e assimilazione. Critica della tesi della diversità ontologica.	37
4. Il g.m.o. e il licenziamento giustificato del dirigente: antitesi strutturale.	46
5. Conclusioni sul g.m.o. <i>ex art. 3</i> , legge n. 604/1966, quale norma a fattispecie aperta: argomenti di ordine storico, letterale, sistematico, relativi alla <i>ratio legis</i> , ai lavori preparatori e agli obiettivi del legislatore. L'utilizzo implicito quale clausola generale. Conseguenze interpretative dell'esclusione della natura di clausola generale e della considerazione di norma generale.	49

Capitolo II

Il giustificato motivo oggettivo nell'interpretazione della giurisprudenza

1. Tracce del g.m.o. nella giurisprudenza costituzionale. Libertà negoziale nei rapporti di lavoro. Obbligo di giustificazione. Sistemi rimediali. Fattispecie di estinzione automatica del rapporto.	59
2. Le causali <i>ex art. 3</i> , legge n. 604/1966 nelle pronunce dei giudici. Il g.m.o. quale presupposto esterno di legittimità del recesso. Il giudizio sulla sufficienza della ragione economica.	65
3. La valutazione del nesso causale tra ragioni oggettive e rapporti da risolvere. Il nesso causale: tra effettività della ragione e obbligo di ripescaggio. La soppressione delle mansioni, in senso oggettivo e soggettivo; propria e impropria; totale e parziale; provvisoria e definitiva.	71
4. Origine ed evoluzione del c.d. obbligo di <i>repêchage</i> . La carente motivazione sul fondamento positivo. La progressiva estensione dell'obbligo.	76
5. L'applicazione di criteri di scelta nei licenziamenti individuali plurimi.	82
6. L'impossibilità sopravvenuta della prestazione. La secca alternativa tra motivo oggettivo e soggettivo. L'incertezza della giurisprudenza sulle ipotesi di confine.	83
7. Ragioni oggettive, nesso causale e <i>repêchage</i> nei licenziamenti collettivi. L'asserita insindacabilità delle ragioni nei licenziamenti collettivi. Il vaglio delle ragioni, del nesso e del <i>repêchage</i> attraverso l'esame della procedura e dell'applicazione dei criteri di scelta.	88
8. Il g.m.o. e il licenziamento giustificato del dirigente. La giustificata pattizia come clausola generale.	95

9. Quali esiti dopo cinquant'anni di elaborazione giurisprudenziale? Una visione d'insieme. I punti di forza: il g.m.o. quale presupposto esterno di legittimità; il nesso causale in senso logico; l'applicazione dei criteri di scelta; il superamento del diritto comune; il controllo causale indiretto nei licenziamenti collettivi; la diversità strutturale del principio di giustificazione del licenziamento del dirigente. I punti di debolezza: in particolare, il fondamento del *repêchage*. 98

Capitolo III

Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento dalla legge n. 183/2010 alla legge n. 92/2012

1. Retroazioni delle modifiche dell'apparato sanzionatorio sui presupposti di legittimità della fattispecie. 103
2. Gli artt. 30-32, legge n. 183/2010. Divieto di sindacato giudiziale "nel merito". Ricorribilità per cassazione. Riferimento alle tipizzazioni collettive. Nuovi vincoli alla discrezionalità del giudice? 107
3. L'art. 8, d.l. n. 138/2011, conv. con modif. dalla legge n. 148/2011, come premessa a un regime articolato di rimedi. Spunti sistematici tra derogabilità delle "conseguenze del recesso" e della disciplina delle "mansioni del lavoratore". 114
4. La legge n. 92/2012 e il d.l. n. 76/2013, conv. con modif. dalla legge n. 99/2013: le premesse di politica del diritto. Il rilievo centrale del recesso per g.m.o. nella riforma. 117
5. L'impianto sanzionatorio della legge n. 92/2012. La qualificazione di "giustificato motivo oggettivo" della fattispecie *ex art. 3*, legge n. 604/1966. Il "motivo oggettivo" di cui all'inabilità fisica e psichica. 120
6. Il recesso in violazione dell'art. 2110, comma 2, c.c., dopo la legge n. 92/2012. La definitiva consacrazione della rottura sistematica con il g.m.o. 123
7. G.m.o. e impossibilità sopravvenuta della prestazione per inidoneità fisio-psichica del prestatore dopo la legge n. 92/2012. La definitiva riconduzione dell'impossibilità sopravvenuta al g.m.o. 126
8. La procedura preventiva al recesso per g.m.o. *ex art. 7*, legge n. 604/1966. Irrilevanza in ordine alla persistenza dell'obbligo di *repêchage*. 131
9. Il g.m.o. tra "manifesta insussistenza del fatto" ed "estremi del predetto motivo". Critica della tesi dell'evidenza processuale. Critica della tesi della distinzione quantitativa. Necessità di considerare la diversità lessicale delle due fattispecie. 136

	<i>pag.</i>
10. La compresenza del g.m.o. e del motivo discriminatorio nella legge n. 92/2012. Inidoneità della riforma a scalfire la concezione soggettiva ed esclusiva del motivo discriminatorio.	148
11. Il licenziamento collettivo nella legge n. 92/2012. Elementi per una più evidente assimilazione con il recesso per g.m.o. Rinvio.	152
12. Le tendenze del g.m.o. alla luce delle riforme del 2010-2013. Il potenziamento della ragione genuinamente economica. Il nuovo problema del raccordo tra g.m.o. e altri motivi. Rinvio.	158

Capitolo IV

Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento dopo la legge n. 183/2014 e il d.lgs. n. 23/2015

1. La legge delega n. 183/2014: premesse di politica del diritto, <i>iter</i> legislativo, principi e criteri direttivi. Contratto “a tutele crescenti” e “licenziamenti economici”.	161
2. Il campo di applicazione del d.lgs. n. 23/2015. I “licenziamenti economici” come dato ermeneutico limitativo della riforma al settore privato.	170
3. La struttura del nuovo impianto sanzionatorio. L’indennità crescente con l’anzianità di servizio. Gli spazi della tutela reintegratoria.	178
4. Il g.m.o. nel d.lgs. n. 23/2015: l’insufficienza del dato letterale ex art. 3 ai fini ricostruttivi della fattispecie nel nuovo sistema.	182
5. L’impossibilità sopravvenuta della prestazione: dalla “inidoneità” alle mansioni alla “disabilità” del prestatore. Il suo distacco dal g.m.o. e la sua riconduzione al licenziamento discriminatorio.	183
6. Il recesso illegittimo ex art. 2110, comma 2, c.c. nel sistema del d.lgs. n. 23/2015. La sua riconduzione ai casi di nullità (espressamente) previsti dalla legge. Argomenti letterali e sistematici.	192
7. Il g.m.o. nel passaggio dalla legge n. 92/2012 al d.lgs. n. 23/2015. L’incidenza della tutela indennitaria sulla nozione: la sovranità delle scelte datoriali e la sconfessione del concetto di <i>extrema ratio</i> . La cedevolezza del g.m.o. in (com)presenza del motivo discriminatorio.	200
8. Il nuovo g.m.o. Dubbi di legittimità costituzionale e di conformità al diritto sovranazionale: critica delle tesi che sostengono il contrasto con le fonti superiori. Critica della tesi della tutela indennitaria come sanzione di sistema. L’insussistenza del g.m.o. come primo elemento presuntivo di un motivo discriminatorio, di nullità o disciplinare. Le fattispecie di confine.	207

	<i>pag.</i>
9. Il <i>repêchage</i> dopo la riforma dell'art. 2103 c.c. Il nuovo <i>ius variandi</i> e la nuova disciplina dei patti di adibizione a mansioni inferiori scon- fessano la sussistenza dell'obbligo di ripescaggio.	222
10. I licenziamenti collettivi e il g.m.o. dopo le recenti riforme. La defini- tiva assimilazione strutturale delle fattispecie. La reciproca integra- zione di disciplina. Il vaglio causale dei recessi collettivi. La valoriz- zazione dell'obbligo formale per i recessi individuali.	228
11. (<i>Segue</i>) Le nuove interazioni tra licenziamenti individuali per g.m.o. e licenziamenti collettivi alla luce delle recenti riforme.	235

Capitolo V

La nuova fisionomia del giustificato motivo oggettivo di licenziamento: osservazioni di sintesi e conclusive

1. L'attuale assetto del g.m.o. alla luce dell'evoluzione complessiva del- l'ordinamento.	243
2. Aspetti di potenziale disarmonia nel sistema, tra vecchi e nuovi as- sunti.	248
3. Il g.m.o. è fattispecie baricentrica nella nuova disciplina dei licenzia- menti? Il g.m.o. ad <i>intra</i> e ad <i>extra</i> .	250
 <i>Bibliografia</i>	 255

