

# ***Licenziamento motivato dal profitto legittimo se diretto a conservare la competitività***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 25201 del 7 Dicembre 2016, ha precisato che la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo non è condizionata dalla necessità di fronteggiare un andamento economico negativo o di rientrare da cospicue spese di carattere straordinario. Il riassetto aziendale può, infatti, essere legittimato dal solo obbligo di salvaguardia della competitività dell'impresa nel settore in cui opera.*

.....

Con la sentenza in argomento, la Suprema Corte ha affermato la legittimità, partendo dall'art. 41 della Costituzione, di un licenziamento adottato da un datore di lavoro motivato dalla necessità di razionalizzare le procedure produttive e di innalzare, di conseguenza, il profitto aziendale.

Tale orientamento appare in controtendenza rispetto a precedenti pronunce della Suprema Corte che, nella sostanza, ponevano taluni limiti difficili da superare ai fini della tutela del posto di lavoro.

## ***Il fatto***

La controversia nasce dal licenziamento di un lavoratore, assunto con la qualifica di direttore operativo, al quale veniva indirizzato un provvedimento di recesso per giustificato motivo oggettivo, consistente nell'esigenza tecnica di rendere più snella la catena di comando e quindi la gestione aziendale.

Il tribunale, investito in primo grado del compito di decidere sulla legittimità del licenziamento impugnato, respingeva il ricorso del lavoratore, confermando la correttezza dell'operato aziendale, la non pretestuosità e l'effettività della soppressione della carica da lui ricoperta.

Il lavoratore si rivolgeva quindi alla corte d'appello, la quale ribaltava la decisione di primo grado dichiarando l'illegittimità del licenziamento.

La Corte sosteneva che, in mancanza di prova da parte del datore di lavoro dell'esigenza di fare fronte a sfavorevoli e non meramente contingenti situazioni influenti in modo

decisivo sulla normale attività produttiva ovvero per sostenere notevoli spese di carattere straordinario, ogni riassetto dell'impresa "risultava motivato soltanto dalla riduzione dei costi e, quindi, dal mero incremento del profitto". La Corte, quindi, in difetto della suddetta prova gravante sulla società, non reputando "sufficiente la dimostrazione dell'effettività della riorganizzazione", traeva la conseguenza, ritenendo assorbita ogni altra questione quale l'obbligo di repacehage, della non ricorrenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

Secondo i giudici d'appello quindi, in altre parole, che pure riconoscevano l'esistenza di un'effettiva riorganizzazione aziendale consistente nella soppressione della posizione di direttore operativo, la riorganizzazione da sola non era sufficiente a giustificare il licenziamento, ma sarebbe stato necessario provare l'ulteriore esigenza di far fronte a sfavorevoli e non meramente contingenti situazioni capaci di influire in modo decisivo sulla normale attività produttiva ovvero per sostenere notevoli spese di carattere straordinario. In buona sostanza, secondo la corte d'appello, quando un licenziamento risulta motivato solo dalla riduzione dei costi e, quindi, dal mero incremento di profitto, esso non sarebbe legittimo.

La società ricorreva pertanto in Cassazione deducendo, in primo luogo, che l'art. 41 della Costituzione doveva essere letto come quel principio per cui l'imprenditore è libero, pur nel rispetto della legge, di assumere quelle decisioni atte a rendere più funzionale ed efficiente la propria azienda, senza che il giudice possa entrare nel merito della decisione.

Il riassetto organizzativo che aveva portato alla soppressione della posizione del direttore operativo aveva proprio lo scopo di rendere più efficiente e funzionale la gestione dell'azienda. Aveva sbagliato dunque la Corte d'Appello nel sostenere che si potesse sopprimere una funzione aziendale solo in caso di crisi economica finanziaria e di necessità di riduzione dei costi. Anzi, sosteneva ulteriormente il datore di lavoro che la soppressione della funzione potesse essere giustificata anche solo da una mera scelta di più economica gestione dell'impresa.

### ***La decisione***

La Suprema Corte accoglieva il ricorso presentato dal datore di lavoro e cassava la decisione della corte d'appello.

I Giudici di legittimità davano effettivamente conto dell'esistenza di un orientamento giurisprudenziale, supportato da numerose sentenze, secondo cui il licenziamento per giustificato motivo oggettivo può comprendere il riassetto organizzativo solo se

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

quest'ultimo sia finalizzato a far fronte a sfavorevoli situazioni, non meramente contingenti, oppure per fronteggiare notevoli spese di carattere straordinario, e in ogni caso il licenziamento non può essere meramente strumentale a un incremento del profitto.

Sulla base di questo vecchio orientamento (seguito dalla corte d'appello), non importa quali siano le ragioni organizzative poste dall'imprenditore a sostegno del licenziamento e non importa se esse siano provate nella loro effettività, se prima non si dimostra che l'azienda versa in una situazione economica sfavorevole.

La Corte di Cassazione riteneva però che tale orientamento dovesse essere superato e disatteso. Affermavano infatti i giudici del Supremo Collegio che ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 604 del 1966, "Il licenziamento per giustificato motivo ... è determinato ... da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".

L'interpretazione letterale della norma, da cui per i Giudici occorre necessariamente muovere, esclude che il licenziamento per motivo oggettivo sia legittimo solo nel caso in cui sia necessario far fronte a situazioni sfavorevoli o a spese notevoli di carattere straordinario. La norma vuole semplicemente che il licenziamento sia determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa e tra tutte queste ragioni vi sono anche quelle finalizzate ad una migliore efficienza funzionale e produttiva e anche quelle ragioni dirette a un aumento della redditività d'impresa.

Fermo restando il vincolo invalicabile per cui l'iniziativa economica privata non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana, essa è "libera" (art. 41, comma 1, della Costituzione) nei limiti stabiliti dal Legislatore al quale non può sostituirsi il Giudice. Non pare dubbio che spetta all'imprenditore stabilire la dimensione occupazionale dell'azienda, evidentemente al fine di perseguire il profitto che è lo scopo lecito per il quale intraprende.

In conclusione, affermava pertanto la Corte di Cassazione, "esigere la sussistenza di una situazione economica sfavorevole per rendere legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo significa inserire nella fattispecie legale astratta disegnata dall'art. 3 della Legge n. 604 del 1966 un elemento fattuale non previsto, con una interpretazione che trasmoda inevitabilmente, talvolta surrettiziamente, nel sindacato sulla congruità e sulla opportunità della scelta imprenditoriale".

Definiva quindi la Corte che il datore di lavoro può dunque legittimamente licenziare per giustificato motivo oggettivo, laddove abbia deciso una riorganizzazione aziendale dalla

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961) - Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

quale derivi l'effettiva e non pretestuosa soppressione della posizione lavorativa, anche quando tale scelta sia finalizzata unicamente a una migliore efficienza gestionale ovvero a un incremento della redditività d'impresa.

### ***In definitiva***

La Corte Suprema ha statuito, in materia di licenziamento, che il giustificato motivo oggettivo può ritenersi lecito se operato nell'ambito di una riorganizzazione dell'impresa per ridurre i costi e, di fatto, aumentare i profitti, anche senza il pericolo di fallimento.

E' questa la nuova e rivoluzionaria , se vogliamo, negativamente parlando, fattispecie di licenziamento riconosciuta per la prima volta nel nostro ordinamento dalla recente sentenza in commento.

Il principio che ne scaturisce è che oggi l'economia ha battuto l'uomo.

Il tutto si può riassumere così : per la prima volta i Giudici di Cassazione hanno affermato chiaramente che il licenziamento di un dipendente potrà essere giustificato anche solo in vista della migliore e della più efficiente organizzazione produttiva dell'impresa o dalla ricerca della maggiore redditività della stessa, ovvero del maggior profitto. Si tratta quindi di un ampliamento di campo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo che potrà ricorrere, adesso, non solo nei casi "straordinari" come le situazioni economiche sfavorevoli, ma anche in quelli "ordinari" in cui l'azienda decide di sopprimere una funzione per aumentare la redditività e quindi, in ultima istanza, il profitto.

In ultima analisi , il licenziamento non sarà più l'ultimo atto di crisi e riorganizzazioni , cioè non sarà più "l'extrema ratio" della situazione da fronteggiare, ma uno dei possibili sbocchi dell'autonomia organizzativa e decisionale dell'imprenditore sottratta al vaglio del giudice del lavoro.

Il tutto con buona pace dei lavoratori.