

Gli effetti della sentenza 25201/16 della Cassazione su datori di lavoro e dipendenti

L'imprenditore può licenziare per migliorare il profitto

DI LUCA FAILLA*

Il licenziamento individuale potrà (e dovrà) essere considerato legittimo anche solo se finalizzato alla migliore e più proficua redditività dell'azienda, e pertanto finalizzato alla ricerca del maggiore profitto. Così ha affermato la Cassazione, con la sentenza del 7 dicembre 2016 n. 25201 (si veda *ItaliaOggi* del 29 dicembre), in modo definitivamente chiaro e inequivocabile.

Erano decisamente maggioritarie, sino ad oggi, sia fra i giudici di merito che fra quelli di legittimità pronunzie che avevano ritenuto illegittimo il licenziamento del lavoratore, reintegrandolo, quando motivato dalla riduzione dei costi in funzione della migliore efficienza della organizzazione aziendale. La crisi aziendale era il prerequisite di fondo del legittimo licenziamento. Per contro, alle aziende «sane» era precluso licenziare.

Con la pronuncia n. 25201,

con ampi richiami del diritto comunitario e dei principi costituzionali, la Suprema corte prende invece in maniera definitiva apertamente posizione contro l'orientamento sino ad oggi maggioritario anche all'interno della stessa Cassazione. In passato, infatti, mai il

È un cambio di mentalità ormai ineludibile: alle aziende il compito legittimo di perseguire profitto attraverso la creazione di posti di lavoro funzionali a tale ricerca, allo Stato il compito di favorire l'occupazione

tema del profitto era stato analizzato in modo così approfondito.

Nelle poche pronunzie che l'avevano menzionato il tema era sempre sullo sfondo e mai utilizzato in modo così dirimente a giustificare la legittimità del recesso intimato dall'azienda a valle della modifica organizzativa che l'aveva poi determinato.

Non è la prima volta che i giudici della Suprema corte toccano tale questione (da ultimo le stesse Cass. 13516/2016 e Cass. 15082/2016) ma è certamente la prima volta che la Corte di cassazione prende posizione in modo così netto e preciso, e non en passant come in passato, sul tema del legittimo «profitto».

Significativo che le sentenze citate facciano chiarezza sulle radici normative di tale orientamento: da un lato chiarendo senza ombra di smentita che l'art. 3 della legge 604/66 consente il licenziamento se determinato da «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» e dall'altro risponderanno il troppo volte dimenticato art. 30, legge 183/2010 secondo cui al giudice del lavoro non è consentito di entrare nel merito delle scelte aziendali dell'imprenditore.

Ovviamente ciò che è vietato non è la ricerca del profitto mediante la riduzione del co-

sto del lavoro o di altri fattori produttivi ma perseguire il profitto soltanto mediante un abbattimento del costo del lavoro realizzato con il puro e semplice licenziamento di un dipendente. Licenziamento che non sia dovuto ad un effettivo mutamento dell'organizzazione tecnico-produttiva ma esclusivamente al bisogno di sostituirlo con un altro dipendente da retribuire di meno malgrado l'identità o la sostanziale equivalenza delle mansioni (così Cass. 15082/2016).

Pur tuttavia ben potrà essere sostituito personale meno qualificato, o performante aggiunto, con dipendenti maggiormente dotati di conoscenze e di esperienze e quindi di attitudini produttive (così Cass. 23620/2015), né l'esercizio di tale potere è sindacabile nel merito dal giudice.

Aziende moderne sempre più votate all'efficienza e alla migliore redditività potranno legittimamente, in forza della libertà imprenditoriale sancita dalla Costituzione, tagliare quelle posizioni individuali non più in linea con una mo-

derna efficienza organizzativa (si pensi al caso dello scarso rendimento ad esempio tema ormai assai sentito dalle aziende), restando al giudice del lavoro (unicamente) il compito di verificare in concreto la «sussistenza» della scelta organizzativa effettuata ed il nesso di causalità rispetto al licenziamento di quel dipendente, senza alcuna possibilità tuttavia di ingerenza nelle sovrane valutazioni decisionali e gestionali dell'imprenditore.

È un cambio di mentalità ormai ineludibile: alle aziende il compito legittimo di perseguire profitto attraverso la creazione di posti di lavoro funzionali a tale ricerca (e non di creare posti di lavoro tout-court a prescindere dalle effettive necessità), allo Stato (e non più alle aziende a fronte di sussidi pubblici concessi) il compito di favorire la occupazione dei soggetti in grado di prestare attività lavorative in funzione delle concrete esigenze del mercato.

* LabLaw

— Riproduzione riservata —

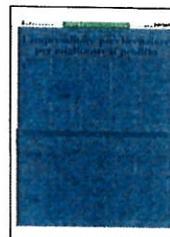
Licenziamento per profitto - Le principali e più recenti sentenze favorevoli della Cassazione

Riguarda il caso di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo di una dipendente della Otr snc a «causa della terziarizzazione dei servizi a cui la stessa era applicata». La dipendente, infatti, che svolgeva mansioni amministrative, è stata licenziata a causa di una riorganizzazione dei servizi amministrativi attraverso l'affidamento ad una struttura esterna delle medesime mansioni. Il Tribunale di Torino, confermando la decisione di primo grado, dichiarava legittimo il licenziamento motivando che «anche una ragione di mera convenienza, insita in una diversa modalità organizzativa, è sufficiente a legittimare il licenziamento, rispetto al quale non è dato al giudice alcuno spazio per un controllo della razionalità del provvedimento datoriale se non quella della effettività delle ragioni produttive». La Cassazione, chiamata a esprimersi sulla sentenza della Corte di Torino, ha confermato la legittimità del licenziamento affermando il principio «della insindacabilità giudiziale delle scelte imprenditoriali, nella gestione dell'impresa, poiché tali scelte sono espressione della libertà di iniziativa economica, tutelata dall'art. 41 della Costituzione». La Cassazione, inoltre, riprendendo i due principali orientamenti giurisprudenziali sul tema, ha optato per l'orientamento per cui «è legittima ogni ragione (in senso economico) che abbia determinato il licenziamento, e quindi non solo i fattori esterni come le esigenze di mercato, ma anche le modifiche organizzative esclusivamente finalizzate a un aumento dei profitti».

**Sentenza
11 aprile 2003
n. 5777**

Concerne il licenziamento di una dipendente della Gepos srl, un'azienda operante nel settore delle sanità privata convenzionata, assunta come tecnico di laboratorio con contratto a termine, dichiarato nullo dal giudice e convertito in contratto a tempo indeterminato. Il Tribunale in primo grado aveva accolto la richiesta di nullità del licenziamento confermata anche dalla Corte d'appello di Napoli in quanto riteneva non provate dalla datrice di lavoro le necessità di sopprimere il posto di lavoro e che queste risultavano un mero pretesto. Contro questa sentenza la Gepos ricorre in Cassazione sostenendo che il motivo oggettivo di licenziamento «può essere dato non solo dalla necessità di contrarre la produzione e di conseguenza di ridurre il numero dei lavoratori, ma anche dalla decisione imprenditoriale di riorganizzare la produzione attraverso la soppressione di figure in pianta organica, onde realizzare economie», indicando così la violazione degli artt. 3 della L. 604/1966 e 30, comma 1 della L. 183/2010, il quale vieta al giudice di intervenire nelle scelte di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro». La Cassazione ritiene fondati i motivi del ricorso dell'azienda e li accoglie motivando che «il contratto di lavoro possa essere sciolto a causa di un'onerosità non prevista nel momento della sua conclusione e tale sopravvenienza ben può consistere in una valutazione dell'imprenditore che, in base all'andamento economico dell'impresa rilevato dopo la conclusione del contratto di lavoro, avvisi la possibilità di sostituire un personale meno qualificato con dipendenti dotati di maggiori conoscenze e di esperienze e quindi di attitudini produttive». Aggiunge, inoltre, «che un aumento del profitto si traduce non, o non solo, in un vantaggio del patrimonio

**Sentenza
18 novembre 2015
n. 23620**



Licenziamento per profitto - Le principali e più recenti sentenze favorevoli della Cassazione

individuale ma principalmente in un incremento degli utili dell'impresa ossia in un beneficio per la comunità dei lavoratori».

Sentenza
1° luglio 2016
n. 13516

Riguarda il caso del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di una dipendente della Unilav Spa respinta dalla Corte d'appello di Messina contro la cui decisione la dipendente è ricorsa in Cassazione sostenendo insufficienti «ai fini della legittimità del licenziamento, la mera scelta aziendale di sopprimere un posto di lavoro per ridurre i costi, essendo indispensabile che il datore di lavoro provi l'effettiva necessità della contrazione dei costi», indicando un omesso «controllo giudiziale della reale sussistenza del motivo di licenziamento addotto». Si contesta, in sostanza, la falsa applicazione dell'art. 3 legge 604/66. La Cassazione ha ritenuto infondato il motivo del ricorso della dipendente e confermato il licenziamento ha ribadito che «il controllo giurisdizionale, per non sconfinare in valutazioni di merito che si sovrappongono a quelle dell'imprenditore, deve limitarsi a verificare che il recesso sia dipeso da genuine scelte organizzative di natura tecnico-produttiva e non da non pretestuose ragioni». La costante, nelle ipotesi di licenziamento di questo tipo è «data dal fine di migliorare la produttività e quindi la riduzione dei costi. A questo punto poco importa che tale risparmio o contrazione dei costi serva solo a prevenire o contenere perdite di esercizio oppure sia destinato a procurare un incremento del profitto; l'importante è che tale finalità si traduca in un genuino mutamento nell'organizzazione tecnico-produttiva e non strumentalmente piegato ad espellere personale non gradito».

Sentenza
21 luglio 2016
n. 15082

Riguarda il licenziamento di una dipendente della Oppefs società consortile a r.l. dichiarato illegittimo dalla Corte d'appello di Ancona. La cassazione ha accolto il ricorso dell'azienda rigettando la motivazione del secondo grado di giudizio che riteneva il licenziamento illegittimo «in quanto la società non versava in una situazione di crisi non altrimenti rimediabile». La Cassazione ribadisce nelle motivazioni della sentenza che il controllo giurisdizionale «per non sconfinare in valutazioni di merito che si sovrappongono a quelle dell'imprenditore deve limitarsi a verificare che il recesso sia dipeso da genuine scelte organizzative di natura tecnico-produttiva e non da non pretestuose ragioni. Ciò che conta è la genuinità dell'effettivo mutamento nell'organizzazione tecnico-produttiva (non contingente e transeunte, ma destinato a protrarsi nel tempo) all'esito del quale risulti in esubero una data posizione lavorativa». La cassazione ricorda che il presupposto di una scelta di licenziamento effettiva e non pretestuosa può derivare, in estrema sintesi da: una diversa organizzazione tecnico-produttiva che abbia reso determinate mansioni obsolete; dall'esternalizzazione delle mansioni; dalla soppressione di un reparto o dalla riduzione dei suoi addetti rilevatosi sovrabbondante per l'impiego richiesto; da una diversa ripartizione di date mansioni fra il personale già in servizio».

di Luca Faglia
LabLaw