

L'EDITORIALE DI LUCA FAILLA - 25 FEBBRAIO 2017 ORE 06:00

Licenziare per profitto ... ora è possibile

Luca Failla - Professore a contratto presso l'Università LUM Jean Monnet di Casamassima (Bari)

Con una decisione rivoluzionaria la Corte di cassazione ha stabilito che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo anche quando sia legato al raggiungimento di un "profitto" o, meglio, al raggiungimento di una migliore efficienza gestionale e produttiva. Purché tale motivazione sia effettiva e non pretestuosa. D'ora in poi, quindi, il licenziamento per motivo oggettivo potrà essere di fatto svincolato da operazioni di riorganizzazione che nascano necessariamente da una situazione congiunturale negativa. Le implicazioni sul piano organizzativo di tale decisione hanno un peso notevole per le aziende.

Una innovativa sentenza della Corte di Cassazione – 7 dicembre 2016 n. 25201 – è intervenuta a fornire un più preciso significato al **motivo oggettivo di licenziamento**, così come previsto dall'art. 3 della legge n. 604/1966: ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

La Corte afferma in pratica che, sul piano della esegesi testuale della norma, è sufficiente che il licenziamento sia determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Tra queste ragioni, tuttavia, non possono essere aprioristicamente e pregiudizialmente escluse quelle che attengono ad una **migliore efficienza gestionale o produttiva** ovvero anche quelle dirette ad un **aumento della redditività dell'impresa**. Non appare pertanto immeritevole - a parere della Suprema Corte di Cassazione - considerare utile ad integrare l'ipotesi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo anche l'obiettivo della **salvaguardia della competitività dell'azienda** attraverso le modalità e la combinazione dei fattori della produzione ritenuti i più opportuni dal datore di lavoro, indipendentemente dallo stretto collegamento con una situazione di crisi.

La decisione non si prospetta come la prima in senso assoluto in questo ambito (cfr. sul punto Cass. 13516/2016; Cass. 15802/2016), ma essa rappresenta un'innovazione perché afferma – questa volta sì per la prima volta e in modo come si è visto più preciso – che la motivazione legata al raggiungimento di un "profitto" è di fatto legittima, purché ovviamente non pretestuosa ed effettiva.

Il che implica che da ora in poi il licenziamento per giustificato motivo oggettivo potrà essere svincolato da operazioni di riorganizzazione nascenti da una **situazione congiunturale negativa**, potendo essere collegato – piuttosto – anche al dato economico – ed oggettivo – connesso anche alla ricerca di un maggior profitto. Con questo discostandosi da quella giurisprudenza sino ad oggi prevalente che lo ha sempre qualificato come *extrema ratio* e sempre collegato ad una più ampia situazione di "crisi" o di "difficoltà strutturale" dell'impresa. Con l'importante corollario che il provvedimento espulsivo potrà essere valutabile sul piano sostanziale e in modo più concreto, quale effettiva decisione datoriale di **sopprimere una determinata posizione di lavoro** anche tenendo conto del posizionamento – economico – dell'impresa nel proprio settore di riferimento.

Una rivoluzione nel contesto della nostra **organizzazione di impresa** se si pensa a quanta parte svolga ancora l'analisi, in sede di contenzioso, in ordine alle motivazioni strategiche alla base dei provvedimenti espulsivi. Motivazioni che sono – o dovrebbero restare – insindacabili da parte del Giudice perché intrinsecamente legate ai principi di cui all'art. 41 Cost. e quindi valutabili solo sul piano oggettivo e non invece sul piano soggettivo ossia del "perché" siano state prese. E ciò nonostante la chiara lettera della legge che ricorda, all'art. 30 comma 1 della L. n. 183/2010 che "In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo

409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il **controllo giudiziale** è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente. L'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto”.

Le implicazioni sul piano organizzativo non sono di poco conto, se si pensa al dato strutturale della nostra economia fatta certamente di imprese – piccole, medie o grandi che siano - interessate a poter introdurre **effettivi miglioramenti**, tesi a realizzare una maggiore efficienza produttiva ed un maggior rendimento, senza il timore che tale obiettivo – reale, concreto ed effettivo - possa essere sottoposto al vaglio del Giudice, perché espressione del più generale principio di libertà nell'esercizio dell'impresa espresso dall'art. 41 Cost.