

MERCATI



LAVORO 4.0. Le sfide per innovare il mercato del lavoro

Licenziamento per profitto: per la Cassazione si può

di Luca Failla

Una recente sentenza della Corte di Cassazione (7 dicembre 2016, n. 25201) riapre in modo del tutto nuovo alcuni importanti interrogativi in materia di organizzazione del lavoro soprattutto alla luce dei principi contenuti nell'art. 41 Cost. che, come è noto, tutela la libertà di iniziativa economica privata. La Corte ha infatti recentemente affermato che i motivi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo non devono essere necessariamente ancorati ad una "situazione di crisi" e, quindi, a una esigenza di riorganizzazione delle attività - e delle risorse - esclusivamente funzionale al "recupero" di una situazione di difficoltà - economica - dell'impresa. La Cassazione ci dice oggi chiaramente che è possibile procedere a una riorganizzazione delle attività anche per conseguire un "maggior profitto" ovvero un migliore "rendimento aziendale". Con ciò salvaguardando il fondamentale principio di libertà di iniziativa economica, purché ovviamente supportato da ragioni reali, non fittizie e non pretestuose.

Viene da questo punto di vista fatto un passo in avanti rispetto alle posizioni tenute in passato dalla giurisprudenza, anche quella degli ultimi mesi. Esiste infatti, già da alcuni anni, un orientamento minoritario secondo il quale si ritiene riconducibile alla nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento anche il riassetto organizzativo finalizzato ad una "più economica gestione dell'impresa" (cfr. ad es. Cass. Civ. 28 settembre 2016, n. 19185). Ma tale "riassetto organizzativo" è sempre stato valutato e interpretato dai Giudici del lavoro in quanto strettamente agganciato alla rilevazione di una situazione economica "sfavorevole". La nuova decisione invece per la prima volta in modo chiaro e definitivo va oltre tale presupposto perché ammette che le motivazioni alla base di un

processo di riorganizzazione possano anche essere finalizzate a salvaguardare la competitività dell'azienda nel proprio settore di riferimento e l'efficienza gestionale e produttiva della stessa, senza dovere necessariamente affrontare una "crisi" della medesima.

Quale corollario di tale principio è quindi possibile ammettere che, nel nuovo scenario, la valutazione delle motivazioni del licenziamento per giustificato motivo oggettivo potrà essere meglio collegata al dato economico - oggettivo - connesso anche alla ricerca di un maggior profitto, non configurandosi più solo - come invece in passato secondo la giurisprudenza maggioritaria - come una *extrema ratio* di una più generale valutazione di "crisi" o di "difficoltà strutturale".

È un risultato molto importante nel contesto della nostra economia fatta di imprese non necessariamente in crisi ma interessate a introdurre miglioramenti della efficienza produttiva e del maggior rendimento, e ciò all'esito dell'esercizio - lecito - dell'autonomia organizzativa e decisionale dell'imprenditore che, deve essere sottratta - come richiama correttamente anche la sentenza in esame - al vaglio del Giudice proprio in applicazione dell'art. 41 Cost. Compito del Giudice è infatti quello di verificare in concreto l'esistenza di ragioni - oggettive appunto - di riorganizzazione dell'attività dell'impresa e il nesso di causalità esistente tra queste e il licenziamento di quel particolare dipendente. Con la conseguenza che risulta oggi valutabile dal Giudice solo la eventuale decisione datoriale di sopprimere una determinata posizione di lavoro - anche per ragioni di profitto - ma non il "perché" di tale decisione, restando assolutamente insindacabili le motivazioni di tipo economico e strategico che l'azienda si sarà posta quale presupposto dell'intera operazione di riorganizzazione.



Luca Failla, founding partner LabLaw