# Licenziamento per giustificato motivo oggettivo legittimo anche senza crisi aziendale

scritto da goal | 4 Marzo 2019

***di Paolo Galbusera e Andrea Ottolina****

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3 della l. 604/1966, quel tipo di licenziamento motivato da ragioni connesse all'organizzazione dell'azienda e più specificamente riguardanti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa.

Con riferimento a tale tipologia di licenziamenti, l'orientamento maggioritario della giurisprudenza della Corte di Cassazione, consolidatosi negli anni, ha sempre ritenuto che fosse condizione di legittimità la sussistenza della necessità, da parte dell'azienda, di procedere con la riorganizzazione e con la conseguente soppressione della posizione lavorativa **al fine di far fronte a situazioni sfavorevoli non meramente contingenti**, influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva e non altrimenti risolvibili dall'imprenditore.

Secondo tale orientamento, quindi, la scelta dell'imprenditore di licenziare il proprio dipendente a seguito di una riorganizzazione della propria azienda, doveva avere come presupposto fattuale una sfavorevole situazione economica e non poteva essere, al contrario, meramente strumentale ad un incremento del profitto. In sostanza, il datore di lavoro chiamato a difendere la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo era tenuto a fornire la prova,

tra le altre, dell'andamento economico negativo dell'azienda.

Nel 2016, tuttavia, la **Corte di Cassazione, con la sentenza n. 25201 del 7 dicembre**, ha riportato in auge un orientamento giurisprudenziale sino a quel momento minoritario, secondo il quale è da considerarsi legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato dalla necessità di ridurre i costi di gestione, **pur in assenza di una contingenza economica negativa**.

Intorno a tale sentenza si è sollevato sin da subito un forte dibattito e in particolare la stampa e i media, semplificando come da abitudine l'analisi, l'hanno aspramente criticata, sostenendo che tale decisione aprisse la strada ai licenziamenti motivati dalla sola volontà dell'imprenditore di aumentare i propri profitti.

Evidentemente le argomentazioni giuridiche della Corte di Cassazione sono ben più complesse e si fondano su una interpretazione dell'art. 3 l. 604/1966 letterale e costituzionalmente orientata.

Innanzitutto, la sentenza in commento evidenzia che il testo del suddetto art. 3 non prevede in alcun modo che, per ritenere giustificato il licenziamento per motivo oggettivo, debba ricorrere il presupposto fattuale della sussistenza di "*situazioni sfavorevoli*" cui l'imprenditore debba fare fronte. In base alla norma, infatti, è sufficiente che il licenziamento sia determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, tra le quali non possono essere aprioristicamente o pregiudizialmente escluse **quelle che attengono ad una migliore efficienza gestionale o produttiva, nonché quelle dirette ad un aumento della redditività d'impresa**.

Sulla base di tale presupposto, la Corte ricorda che, alla luce di quanto previsto dall'art. 41 co. 1 della Costituzione,

**l’iniziativa economica privata è libera**, pur nei limiti generali indicati dal legislatore, e all’imprenditore è riservata sia la scelta della migliore combinazione dei fattori produttivi ai fini dell’incremento della produttività aziendale, sia la possibilità di stabilire la dimensione occupazionale dell’azienda. Per questa ragione, in assenza di una specifica previsione normativa, esigere la sussistenza di una situazione economica sfavorevole per rendere legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo significherebbe inserire nella fattispecie legale astratta delineata dall’art. 3 l. 604/1966 un presupposto fattuale non previsto, con una interpretazione della norma che inevitabilmente andrebbe a concretizzare un sindacato sulla congruità e sulla opportunità della scelta imprenditoriale, sindacato che, sempre in base all’art. 41 Cost., non è consentito al Giudice.

Ovviamente, tiene a precisare la Corte di Cassazione, la circostanza che la decisione imprenditoriale di sopprime la posizione lavorativa possa essere originata dall’obiettivo di una migliore efficienza gestionale o produttiva, ovvero sia finalizzata ad un incremento della redditività d’impresa, non significa affatto che la stessa sia sottratta ad ogni controllo e sfugga a ben precisi limiti. Tale decisione infatti resta soggetta al controllo giudiziale sulla effettività della soppressione del posto di lavoro (che è esclusa nel caso di sostituzione con un lavoratore assunto per svolgere identiche mansioni, ma a minor costo); sulla effettività e non pretestuosità della ragione concretamente addotta dall’imprenditore a sostegno del recesso; sulla sussistenza del nesso causale tra l’accertata ragione inerente l’attività produttiva e l’organizzazione del lavoro, così come dichiarata dall’imprenditore, e l’intimato licenziamento.

Come detto, la sentenza n. 25201/2016 ora esaminata è stata oggetto di numerose critiche e, seppur la Corte di Cassazione abbia avuto modo anche successivamente di ribadire i medesimi

principi (ad es. con le sentenze 10699/2017 e 24882/2017), alcuni Giudici di merito hanno continuato a ritenere applicabile l'orientamento più restrittivo, che richiede, quale presupposto necessario ai fini della legittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la sussistenza di situazioni sfavorevoli non meramente contingenti a cui far fronte.

E così, ad esempio, all'interno della **Sezione Lavoro del Tribunale di Milano** continuano tutt'ora a coesistere i due orientamenti opposti: se ad esempio la **sentenza n. 73 del 15.01.2018** ha confermato che l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore debba necessariamente provare e il Giudice accertare, al contrario la **sentenza n. 1785 del 13.06.2017**, ha affermato che il quadro normativo di riferimento attuale impone di continuare ad esigere che il licenziamento economico costituisca l'estrema ratio, cui il datore di lavoro deve ricorrere per far fronte a sfavorevoli e non meramente contingenti situazioni influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva.

In ogni caso, la **Corte di Cassazione** sembra ormai convinta nel voler consolidare il nuovo orientamento, tanto che ancora con una recentissima sentenza, la **n. 30259 del 22.11.2018**, ha ribadito che: a) ai fini della legittimità del licenziamento individuale intimato per giustificato motivo oggettivo, tra le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro **rientrano anche quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività dell'impresa**, purché si traducano in un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo dell'impresa dal quale derivi la soppressione di una determinata posizione lavorativa; b) la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del posto di lavoro non è sindacabile dal Giudice nei suoi profili di congruità ed opportunità, in ossequio al disposto dell'art. 41 Cost.

* *Avvocato in Milano*