



# Lavoro Newsletter

N° 48 • Febbraio 2017

## In questo numero



### Uno sguardo al passato pensando al futuro

*di Salvatore Trifirò*



### Licenziamento e profitto

*di Luca Failla*



### Rapporti di collaborazione: a che punto siamo?

*di Marco De Bellis*



### I distacchi internazionali

*di Aldo Bottini*



### I Voucher sono davvero la madre di tutti i mali del nostro Paese?

*di Potito di Nunzio*

**AIDP**

ASSOCIAZIONE ITALIANA PER  
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

*Gruppo Regionale Lombardia*

# LICENZIAMENTO E PROFITTO



di Luca Failla  
Founding Partner  
LABLAW

Con una significativa e innovativa decisione la Corte di Cassazione è recentemente intervenuta a far chiarezza in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo intervenendo sul significato da attribuire al presupposto fondante tale ipotesi di recesso, identificato dall'art. 3 della L. n. 604/1966 nelle *ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*. Tra le ragioni che giustificano questa forma di licenziamento troviamo oggi, in modo significativo, l'apertura da parte della giurisprudenza verso ragioni caratterizzate dall'obiettivo di salvaguardare la competitività dell'azienda nel proprio settore di riferimento e l'efficienza gestionale e produttiva della stessa (Cass. Civ. Sez. Lav. 7 dicembre 2016, n. 25201).

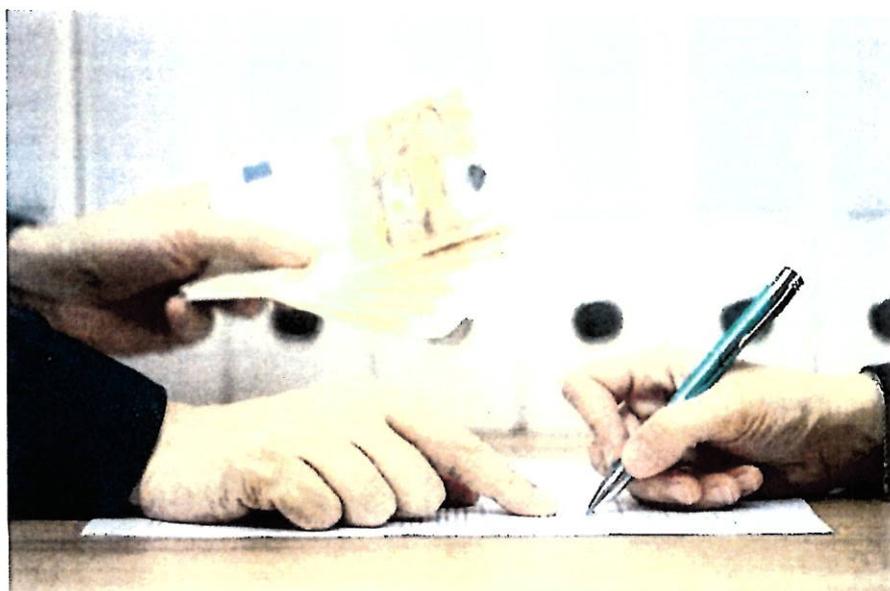
Esiste da alcuni anni un orientamento minoritario secondo il quale si ritiene riconducibile alla nozione di giustificato motivo oggettivo anche il riassetto organizzativo finalizzato ad una più economica gestione dell'impresa (cfr. ad es. Cass. Civ. 28 settembre 2016, n. n. 19185). Tale orientamento, tuttavia, sconta ancora una dipendenza di fondo da quello che per anni è stato ritenuto dalla giurisprudenza l'unico presupposto fondante tale forma di recesso, ossia la necessità di far fronte a crisi aziendali tali da giustificare il licenziamento individuale. E ciò nonostante si continui a riaffermare l'insindacabilità delle scelte datoriali, che trova espressione anche nel dettato normativo ossia nell'art. 30 1° comma della L. n. 183/2010.

Nella decisione del 7 dicembre scorso si va invece oltre ed è per questo che tale decisione diviene oggi dirimpente per la gestione dell'impresa.

In essa si afferma infatti, in modo innovativo ed indipendentemente dalla denuncia di una situazione di crisi che, sul piano della esegesi testuale del citato art. 3 L. 604/66, 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 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 contemplata dalla norma anche l'obiettivo della salvaguardia della competitività dell'azienda attraverso le modalità

e la combinazione dei fattori della produzione ritenuti più opportuni dal datore di lavoro. Decisioni che - insindacabili da parte del Giudice perché intrinsecamente legate ai principi di cui all'art. 41 Cost. - spettano al solo datore di lavoro il quale ne assume la piena responsabilità in termini di rischio e di conseguenze patrimoniali pregiudizievoli.

In altri termini il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per essere legittimo d'ora in avanti non dovrà più essere considerato necessariamente ancorato ad una situa-



zione di crisi configurandosi così, per effetto di essa, come una *extrema ratio*, ma potrà essere uno dei possibili sbocchi della autonomia organizzativa e decisionale dell'imprenditore, sottratta al vaglio del Giudice del lavoro. Compito del Giudice sarà solo quello di verificare in concreto l'esistenza della ragione dedotta dell'azienda ed il nesso di causalità tra questa ed il licenziamento di quel particolare dipendente. Con la conseguenza che sarà valutabile da un punto di vista sostanziale (ed oggettivo) solo la decisione datoriale di sopprimere una determinata posizione di lavoro e non il "perchè" di tale decisione, restando assolutamente insindacabili le motivazioni di tipo economico, strategico e di profitto che l'azienda si sarà posta quale presupposto della soppressione di quella posizione lavorativa. ●