

## Orientamenti giurisprudenziali

### LICENZIARE PER INCREMENTARE I PROFITTI. IL PUNTO SULLA NOZIONE DI LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

La sentenza n. 25201 del 7.12.2016 pronunciata dalla Sezione Lavoro della Suprema Corte di Cassazione, che ha affermato la legittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo strumentale all'incremento del profitto dell'impresa, ha avuto grande eco mediatica. Il presente scritto si propone di ripercorrere sinteticamente gli orientamenti giurisprudenziali in tema di sussistenza della situazione di sfavorevole andamento economico quale elemento indefettibile (o meno) del giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

L'art. 3 della L. n. 604/1966 dispone che *"il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da [...] ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa"*.

Tale norma costituisce il punto di riferimento da cui partire per definire la nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Secondo l'opinione maggiormente accreditata, i requisiti di liceità che devono sussistere nella fattispecie sono: (i) le ragioni che determinano la soppressione del posto di lavoro, (ii) il nesso di causalità tra la soppressione del posto di lavoro e il licenziamento, (iii) l'impossibilità di adibizione del lavoratore (ovvero il rifiuto di quest'ultimo ad essere adibito) a posizioni lavorative alternative esistenti all'interno dell'organico aziendale, anche se di livello inferiore rispetto a quella ricoperta sino all'epoca del recesso.

In merito alle ragioni che determinano la soppressione del posto di lavoro, la giurisprudenza maggioritaria ha espresso il principio secondo cui il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo solo qualora il riassetto organizzativo dell'azienda sia attuato non semplicemente per un incremento di profitto, bensì per far fronte a sfa-

vorevoli situazioni - non meramente contingenti - influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva, ovvero per sostenere notevoli spese di carattere straordinario. Sicchè, lo sfavorevole andamento economico dell'impresa assurge, secondo l'orientamento predetto, a pre-requisito la cui assenza determina l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; ciò sulla scorta della tradizionale concezione del licenziamento come *extrema ratio*, che non costituisce opzione legittimamente percorribile nel caso in cui l'impresa datrice intenda meramente incrementare i profitti. Tale interpretazione si rinviene nella giurisprudenza della Corte di Cassazione quantomeno sin dall'inizio degli anni '80 dello scorso secolo (Cass. n. 903 del 1983; Cass. n. 3127 del 1986), e trova reiterazione sino ai giorni nostri (ex plurimis: Cass. n. 12514 del 2004; Cass. n. 21282 del 2006; Cass. n. 7006 del 2011; Cass. n. 19616 del 2011; Cass. n. 2874 del 2012; Cass. n. 24037 del 2013, in motivazione; Cass. n. 5173 del 2015, in motivazione; Cass. n. 13116 del 2015).

Vi è tuttavia un (assolutamente minoritario) diverso orientamento, secondo cui le ragioni inerenti l'attività produttiva di cui alla L. n. 604 del 1966, art. 3, possono derivare anche da riorganizzazioni o ri-

strutturazioni finalizzate ad un risparmio dei costi o all'incremento dei profitti. Tale filone interpretativo ritiene infatti che opinare diversamente significherebbe affermare il principio, contrastante con quello sancito dall'art. 41 Cost., per il quale l'organizzazione aziendale, una volta delineata, costituisce un dato non modificabile se non in presenza di un andamento negativo e non anche ai fini di una più proficua configurazione dell'apparato produttivo, del quale il datore di lavoro ha il "naturale" interesse ad ottimizzare l'efficienza e la competitività (Cass. n. 10672 del 2007, in motivazione; conf. Cass. n. 12094 del 2007, in motivazione).

Con la sentenza del 7.12.2016 n. 25201, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione dichiara di aderire a tale secondo (minoritario) orientamento, affermandone la maggior persuasività.

Tra le motivazioni che hanno indotto la Corte di Cassazione a dar seguito a tale orientamento, vanno segnalate le seguenti:

(i) l'interpretazione letterale dell'art. 3 della L. n. 604/1966 esclude che per ritenere giustificato il licenziamento per motivo oggettivo debba ricorrere il presupposto fattuale identificabile nella sussistenza di "situazioni sfavorevoli" ovvero di "spese notevoli di carattere straordinario", cui sia necessario fare fronte.

Sicché, tra le ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento di essa idonee a fondare un licenziamento non possono essere escluse quelle che attengono ad una migliore efficienza gestionale o produttiva ovvero anche quelle dirette ad un aumento della redditività d'impresa.

(ii) L'orientamento maggioritario sopra illustrato non trova riscontro in dati interni al dettato normativo, ma si è affermato sulla base di elementi extratestuali e trae origine dalla sopra richiamata tesi dottrinale della *extrema ratio*, secondo cui la scelta che legittima l'uso del licenziamento dovrebbe essere "socialmente opportuna", ritenendo "non opportuno" sotto un profilo sociale un licenziamento motivato da mere finalità di incremento del profitto. Nella sentenza in esame, la Corte di Cassazione si discosta da tale tesi dottrinale, non ritenendola necessitata dall'ordinamento costituzionale; con-

seguentemente, esigere la sussistenza di una situazione economica sfavorevole per rendere legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo significa inserire nella fattispecie legale astratta disegnata dalla L. n. 604/1966, art. 3, un elemento fattuale non previsto.

(iii) Considerato quindi che la situazione sfavorevole di mercato non viene contemplata dalla L. n. 604/1966 quale presupposto di legittimità del licenziamento, ogni valutazione del giudice che ad essa attribuisca rilievo è preclusa dall'art. 30 della L. n. 183/2010, secondo cui in tutti i casi nei quali le disposizioni di legge in materia di lavoro privato e pubblico "contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di [...] 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...". Ciò premesso, le suindicate contrapposte tesi possono così essere sintetizzate:

**1)** secondo l'orientamento maggioritario e rappresentativo di oltre trent'anni di pronunciamenti della Suprema Corte, lo sfavorevole andamento economico della società datrice costituisce un presupposto indispensabile nell'ipotesi in cui si intenda irrogare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo legittimo, come tale inconciliabile con un licenziamento motivato da finalità di incremento del profitto d'impresa; spetterà al datore di lavoro, come previsto dall'art. 5 della L. n. 604/1966, provare in giudizio l'effettiva sussistenza del predetto requisito.

**2)** secondo l'orientamento nettamente minoritario ma più recente, che viceversa ritiene legittimo il licenziamento per finalità di aumento del profitto, lo sfavorevole andamento economico verrà in rilievo esclusivamente nelle ipotesi in cui il licenziamento sia esplicitamente motivato dall'esistenza di una crisi aziendale, di un calo del fatturato o comunque di indici economici negativi; in tal caso, il potere di verifica del giudice sarà rivolto anche all'effettività della situazione di sfavorevole andamento economico posta a fondamento del licenziamento irrogato, che, pur costituendo un elemento in astratto

estraneo alla fattispecie del giustificato motivo oggettivo, ne costituisce la motivazione concreta. Chiaramente, l'accertata inesistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento così come giuridicamente verificata renderà in concreto il recesso privo di effettiva giustificazione.

E' quindi ben evidente che un siffatto panorama giurisprudenziale (che meriterebbe indubbiamente un intervento risolutore da parte delle Sezioni Unite della Suprema Corte) pone l'imprenditore nell'incertezza ogniqualvolta gli si dovesse presentare la necessità di operare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Se, infatti, venisse indicata la difficoltà economica tra le ragioni poste a base del licenziamento, il datore di lavoro, in ipotesi di contenzioso, ne dovrebbe provare l'esistenza, esponendosi al rischio che il Giudice del lavoro ravvisi un'omissione o carenza probatoria sul punto. Laddove viceversa non venisse invocata la difficoltà economica, sussiste la possibilità che un licenziamento operato per finalità di incremento del profitto venga censurato in giudizio in forza dell'orientamento giurisprudenziale comunque a tutt'oggi maggioritario.

Si evidenzia, in conclusione, la necessità che nel legittimo esercizio dei suoi poteri l'impresa ponderi con estrema attenzione le peculiarità del caso concreto, operando la scelta maggiormente oculata al fine di minimizzare per quanto possibile i rischi di un contenzioso, in un contesto che può oggettivamente essere definito come estremamente incerto.

**ULTERIORI INFORMAZIONI SU QUESTO ARGOMENTO O SU FATTISPECIE CORRELATE POSSONO ESSERE RICHIESTE A:**

avv. Marco Pegoraro  
+39 0461 23100 - 260200 - 261977  
[mp@slm.tn.it](mailto:mp@slm.tn.it)

#### DISCLAIMER

Le Newsletter di SLM rappresentano uno strumento di informazione gratuito a disposizione di tutti coloro che siano interessati a riceverle ([newsletter@slm.tn.it](mailto:newsletter@slm.tn.it)). Le Newsletter di SLM non possono in alcun caso essere considerate pareri legali, né possono essere ritenute idonee a risolvere casi specifici in assenza di una preventiva valutazione della fattispecie concreta da parte di un legale.

#### INFORMATIVA EX ART. 13 D. LGS. 196/2003

Le Newsletter di SLM sono inviate esclusivamente a soggetti che hanno liberamente fornito i propri dati personali in ragione di rapporti professionali intercorsi con SLM o in occasione di convegni, seminari, master, o eventi di altro genere. I dati forniti sono trattati secondo le modalità indicate dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali). A tal fine i dati possono essere trattati

con o senza l'ausilio di mezzi elettronici e/o telematici ed essere comunicati per le medesime finalità ai dipendenti e collaboratori di SLM.

Il titolare dei dati personali ha i diritti previsti dall'art. 7 del "Codice in materia di protezione dei dati personali", tra cui il diritto di ottenere: i) la conferma dell'esistenza dei dati che lo riguardano e la loro comunicazione; ii) l'aggiornamento, la rettifica, l'integrazione e la cancellazione dei medesimi. Il titolare dei dati personali può inoltre opporsi all'ulteriore trattamento dei suoi dati.

Il titolare del trattamento è lo Studio Legale Marchionni & Associati (SLM), con sede in Trento, Viale San Francesco d'Assisi n. 8. Il titolare dei dati personali può rivolgersi, tramite l'indirizzo e-mail [rv@slm.tn.it](mailto:rv@slm.tn.it), per esercitare i diritti sopra indicati e per ottenere ulteriori informazioni.

Chi avesse ricevuto o ricevesse le Newsletter di SLM per errore oppure desiderasse non ricevere più comunicazioni di questo tipo in futuro può comunicarlo inviando una email a [rv@slm.tn.it](mailto:rv@slm.tn.it) oppure cliccando il tasto "annulla iscrizione" posto in calce a ciascuna newsletter.