

# Licenziamento per riorganizzazione aziendale: legittimo solo se la soppressione del posto di lavoro è effettiva

di Nicola Ghirardi - avvocato e dottore di ricerca in diritto del lavoro

*In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo motivato da un riassetto organizzativo finalizzato a una più economica gestione dell'impresa, la valutazione dei criteri di tale riassetto è rimessa unicamente al datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, essendo espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art.41 della Costituzione. La recente [sentenza di Cassazione n.12242](#) del 12 giugno 2015 – analizzando un caso di licenziamento per soppressione del posto di lavoro di una lavoratrice le cui mansioni erano state affidate a dei soci della società presso cui era assunta – ha però ribadito che il giudice può verificare l'effettività e la non pretestuosità delle ragioni che giustificano l'operazione di riassetto.*

### La sentenza n.12242/15

L'interessante sentenza della Corte di Cassazione n.12242/15 affronta il caso di una lavoratrice assunta con contratto di apprendistato e licenziata per giustificato motivo oggettivo prima della scadenza del termine dello stesso. In particolare, il datore di lavoro giustificava il recesso con la necessità di riorganizzare l'attività lavorativa al fine di contenere i costi e fronteggiare una situazione di calo del fatturato. Tale riorganizzazione, secondo il datore di lavoro, aveva comportato la necessità di sopprimere il posto di lavoro della ricorrente, con contestuale assegnazione delle sue mansioni a dei soci della società convenuta. Nel confermare la sentenza di primo grado, che aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento, la Corte d'Appello di Torino ha ritenuto non necessario approfondire se i due soggetti fossero o meno soci (circostanza contestata dalla ricorrente), argomentando che in entrambe le ipotesi non si sarebbe comunque configurato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, poiché la circostanza che essi fossero andati a svolgere le mansioni della lavoratrice licenziata escludevano che il riassetto organizzativo fosse volto a fronteggiare situazioni sfavorevoli e non contingenti, idonee a influire sulla normale attività produttiva, imponendo un'effettiva necessità di riduzione dei costi.

La società ricorreva in Cassazione avverso la sentenza di secondo grado, affermando, in sostanza, che il datore di lavoro sarebbe libero di riorganizzare la propria attività economica secondo i criteri ritenuti più opportuni, e che quindi la soppressione del po-

sto di lavoro assegnato alla lavoratrice ne avrebbe pienamente giustificato il licenziamento.

La Suprema Corte ha però affermato che:

*"Non costituisce giustificato motivo oggettivo, idoneo, in quanto tale, a giustificare il licenziamento del lavoratore per soppressione del posto di lavoro conseguente alla riorganizzazione aziendale, il subingresso nella società datoriale di nuovi soci lavoratori adibiti allo svolgimento delle mansioni prima assegnate al lavoratore licenziato. La circostanza che i predetti soggetti, a prescindere dalla configurabilità o meno in capo ad essi della qualifica di soci-lavoratori, siano impiegati nello svolgimento delle mansioni in precedenza svolte dal prestatore licenziato, invero, esclude chiaramente che il riassetto organizzativo, posto dal datore di lavoro alla base dell'intimato licenziamento, sia diretto a fronteggiare situazioni sfavorevoli e non contingenti, idonee ad influire sulla normale attività produttiva, imponendo una effettiva riduzione dei costi".*

In sostanza, la Corte ha rilevato come le mansioni affidate alla lavoratrice non fossero effettivamente state soppresse, bensì assegnate ad altri soggetti, entrati in servizio dopo il recesso con la lavoratrice. La Corte ha anche sottolineato come il fatto che fossero soci della società non assuma rilievo al fine della legittimità del licenziamento, in quanto ciò che rileva è la mancata effettiva soppressione del posto di lavoro.

# GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

## Riorganizzazione aziendale, licenziamento per giustificato motivo oggettivo e limiti al controllo giudiziale

Secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza:

*“Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nella previsione della seconda parte dell’art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, comprende anche l’ipotesi di un riassetto organizzativo dell’azienda attuato al fine di una più economica gestione di essa”<sup>1</sup>.*

In questo caso il licenziamento del dipendente è legittimo quando, in conseguenza di una riorganizzazione aziendale, vi sia stata la soppressione di tutte le mansioni attribuite al lavoratore oppure una diversa ripartizione delle stesse tra il personale già presente in azienda<sup>2</sup>. L’orientamento giurisprudenziale maggioritario richiede che la soppressione sia conseguenza di un’effettiva situazione sfavorevole non contingente e idonea a imporre una riduzione dei costi, mentre resta esclusa, secondo l’orientamento giurisprudenziale maggioritario, la possibilità di licenziare per effetto di una ristrutturazione aziendale adottata unicamente per incrementare il profitto<sup>3</sup>. Sul punto, però, non mancano decisioni che ritengono che il perseguimento di un incremento del profitto integri un giustificato motivo oggettivo<sup>4</sup>.

La sentenza in commento non si discosta dal principio, assolutamente pacifico in giurisprudenza, per cui spetta unicamente al datore di lavoro decidere come organizzare la propria attività lavorativa:

*“Il motivo oggettivo di licenziamento, determinato da ragioni inerenti all’attività produttiva, nel cui ambito rientra anche l’ipotesi di un riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell’impresa, è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa*

*sindacare la scelta dei criteri di gestione dell’impresa, atteso che tale opzione è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall’art. 41 Cost.; permanendo in capo al giudice solo una facoltà di controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall’imprenditore. Ne consegue che non è sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, sempreché risulti l’effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato, né essendo necessario, ai fini della configurabilità del giustificato motivo oggettivo, che vengano soppresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, ben potendo le stesse essere solo diversamente ripartite ed attribuite”<sup>5</sup>.*

Il principio affermato dalla giurisprudenza sul punto è stato ribadito anche dalla L. n.183/10, art.30, nella parte in cui, al co.1, dispone che:

*“In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all’art. 409 c.p.c., e al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 63, comma 1, 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”<sup>6</sup>.*

Così, sebbene il licenziamento si giustifichi sempre come *extrema ratio*, la valutazione del giudice non

<sup>1</sup> Cass. n.2874/12.

<sup>2</sup> Trib. Firenze, 17 febbraio 2015.

<sup>3</sup> Così Cass. n.2874/12. La Suprema Corte precisa che il riassetto organizzativo dell’azienda non deve essere pretestuoso e non attuato semplicemente per un incremento di profitto, bensì *“per far fronte a sfavorevoli situazioni - non meramente contingenti - influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva, ovvero per sostenere notevoli spese di carattere straordinario, senza che sia rilevante la modestia del risparmio in rapporto al bilancio aziendale, in quanto, una volta accertata l’effettiva necessità della contrazione dei costi, in un determinato settore di lavoro, ogni risparmio che sia in esso attuabile si rivela in diretta connessione con tale necessità e quindi da questa oggettivamente giustificato”*. Nello stesso senso Cass. n.24235/10, Cass. n.12514/04.

<sup>4</sup> In tal senso, Cass. n.5777/03. Sul punto si legga anche F.M. Gallo, *Giustificato motivo oggettivo per soppressione del posto di lavoro: limiti del controllo giudiziale*, LG, 2012, 144.

<sup>5</sup> In questo senso, tra le molte, Cass. n.24235/14, Cass. n.24235/10, Cass. n.21282/06, Trib. Milano, 18 luglio 2011. Secondo Cass. n.21967/10, *“sebbene il giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive sia rimesso alla valutazione del datore di lavoro, come espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall’art. 41 Cost., esso deve essere pur sempre temperato con il rispetto della dignità umana, trattandosi di diritto fondamentale della persona - richiamato dalla stessa norma costituzionale nonché dalla legislazione del lavoro anche in relazione al diritto alla conservazione del posto di lavoro - sul quale si fondano sia l’art. 18 St. lav. che l’art. 30 del Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007”*.

<sup>6</sup> Disposizioni simili sono contenute anche nell’art.69, D.Lgs. n.276/03 (il cui testo viene ripreso dall’art.30, co.1, L. n.183/10), che espressamente delimita l’area di intervento del magistrato, prevedendo che il controllo giudiziale *“non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente”*, e dall’art.27, co.3, D.Lgs. n.276/03, in tema di somministrazione irregolare.

# GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

può mai estendersi a un sindacato sull'opportunità e la congruità delle scelte in materia di assetti produttivi e organizzativi, rispetto ai quali l'imprenditore gode di una riserva di autonomia garantita dall'art.41 della Costituzione<sup>7</sup>.

Il datore di lavoro è dunque libero di apportare le modifiche ritenute più opportune all'attività della propria azienda, ivi compresa la possibilità di sopprimere un reparto o anche solo una posizione lavorativa, ritenuta non più necessaria, o comunque eccessivamente costosa rispetto all'attività svolta dall'azienda, ma:

*"Il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'effettività delle ragioni che giustificano l'operazione di riassetto"*<sup>8</sup>.

Nella fattispecie esaminata dalla Corte nella sentenza testé citata, il recesso era stato motivato sul presupposto della soppressione del posto cui era addetta una lavoratrice, le cui mansioni erano però state

assegnate ad altra dipendente, assunta con contratto a termine per più volte, e avente diverso inquadramento.

La Suprema Corte, nell'escludere l'effettività delle ragioni indicate dal datore in ragione dell'identità delle mansioni delle lavoratrici, ha ritenuto l'illegittimità del recesso.

Ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, intimato per soppressione del posto di lavoro, è quindi necessario, ai fini dell'effettività della soppressione stessa, che il datore di lavoro non abbia effettuato, *"per un congruo periodo di tempo successivo al recesso alcuna nuova assunzione per lo svolgimento di mansioni inerenti la posizione lavorativa soppressa"*<sup>9</sup>.

Al datore di lavoro non è quindi consentito sostituire un lavoratore con un altro, *"mascherando"* la sostituzione con una non effettiva soppressione del posto di lavoro e, in questo caso, il giudice, può verificare l'effettività o meno della scelta e l'eventuale illegittimità del licenziamento.

<sup>7</sup> Trib. Ivrea, 6 febbraio 2013. Osserva poi Trib. Milano, 18 luglio 2011, che, *"Diversamente opinando si arriverebbe a frustrare il datore di lavoro nella ricerca di quello che è un elemento connaturato e fisiologico della stessa attività imprenditoriale, che per definizione è ispirata al perseguimento del fine di lucro anche attraverso una ottimizzazione della gestione delle risorse lavorative. Tuttavia ciò non toglie che, nell'ambito del giudizio di impugnazione del licenziamento sia necessario verificare la reale sussistenza del motivo addotto, vale a dire l'effettività del riassetto organizzativo, con onere di allegazione della prova che grava sul datore di lavoro"*.

<sup>8</sup> Cass. n.7474/12, nello stesso senso Cass. n.15157/11, relativa al licenziamento del responsabile *marketing* di una società che aveva svolto, *ad interim*, anche le mansioni di Capo area estero: il recesso era stato motivato sul presupposto che dette funzioni erano state assunte direttamente dall'amministratore delegato, indicazione che, in realtà, costituiva la conclusione del processo riorganizzativo e non la ragione dello stesso e, quindi, non poteva assurgere a giustificazione della risoluzione del rapporto.

<sup>9</sup> Cass. n.7474/12.