



# CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica



## LICENZIAMENTO: IL GIUSTIFICATO MOTIVO RICORRE ANCHE IN CASO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO

*Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo quando la decisione del datore di lavoro che incide sull'organizzazione della produzione o del lavoro determina la soppressione di un posto di lavoro, essendo irrilevanti le motivazioni che hanno indotto il datore di lavoro a prendere tale decisione.*

**Alessandra Inchingolo** (redattore Giuseppe Ferlisi)

CIVILE - LAVORO

Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Publicato, Domenica 6 Agosto 2017

### Massima

*Il motivo oggettivo di licenziamento dettato da ragioni inerenti all'attività produttiva, nel cui ambito rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per una maggior ottimizzazione economica dell'impresa, è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, escludendo che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, dal momento che tale scelta è espressione della libertà d'iniziativa economica tutelata dalla Costituzione, mentre al giudice è demandato il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore.*

Con l'**ordinanza n. 14871, pubblicata il 15 giugno 2017**, la Suprema Corte ha dichiarato che, perché possa configurarsi l'ipotesi di soppressione del posto di lavoro, integrante giustificato motivo oggettivo di licenziamento, non è necessario che vengano soppresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, ben potendo le stesse essere solo diversamente ripartite ed attribuite secondo incensurabili scelte dell'imprenditore inerenti l'organizzazione aziendale, senza far venir meno la soppressione stessa.

Di tale avviso è anche la precedente giurisprudenza (cfr. sentenza 7 dicembre 2016, n. 25201) la quale riconoscendo rilevanza anche alla ragione organizzativa oltre che a quella economica come presupposto del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, statuisce che anche una ragione esclusivamente organizzativa da sola basta ad integrare le "ragioni" di cui all'art. 3 della legge n. 604 del 1966.

Il caso esaminato dalla sentenza prende le mosse dalla soppressione del posto di lavoro di Responsabile di gestione di una RSA e conseguente affidamento delle relative mansioni in parte ad altri lavoratori in parte esternalizzando ad altre figure professionali. Tuttavia il caso ha visto due diverse soluzioni in primo e secondo grado.

Infatti il Giudice di prime cure ha respinto la domanda del lavoratore confermando il licenziamento mentre la Corte d'appello di Cagliari, pur prendendo atto della soppressione del posto di lavoro, ha ritenuto il licenziamento illegittimo per insussistenza del motivo economico in quanto non imposto da riduzioni di fatturato o aumento dei costi di produzione. Da ultimo, invece, il Supremo Collegio, con una motivazione molto articolata ha cassato con rinvio la sentenza della Corte di appello riconoscendo la sussistenza del giustificato motivo anche in assenza di una situazione di difficoltà

economica, affermando all'uopo che «ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'andamento economico dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare e il giudice accertare, essendo sufficiente dimostrare l'effettività del mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa a meno che il datore di lavoro non abbia motivato il licenziamento richiamando l'esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli».

Orbene, inevitabili due considerazioni da fare:

- a. Laddove il datore di lavoro adduca una ragione economica per giustificare la soppressione del posto, il giudice è legittimato a verificare la veridicità e la sussistenza di questa causale;
- b. se invece il datore di lavoro adduca una ragione di tipo organizzativo alla base della soppressione del posto, il giudice deve limitarsi ad accertare l'effettività dello stesso riassetto organizzativo attraverso la soppressione di una determinata posizione lavorativa.

All'esito di tali considerazioni dunque, d'ora in poi, è **verosimile pensare che qualunque imprenditore eviterà di indicare le ragioni economiche alla base del licenziamento per eludere l'accertamento giudiziale**, mentre riterrà sufficiente provare la soppressione del posto e il nesso di causalità tra la soppressione ed il licenziamento come estremi o requisiti del giustificato motivo oggettivo di licenziamento.