

Il controllo del giudice sul motivo oggettivo di licenziamento

CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO

17 novembre 2010, n. 23222 — Pres. Vidiri — Est. Bandini — P.M. Fucci (concl. conf.) — E.R. c. R.C. S.r.l. (Rigetta App. Napoli, 22 maggio 2006)

Licenziamento - Licenziamento individuale - Giustificato motivo oggettivo - Scelte organizzative per necessaria riduzione di costi - Insindacabilità - Effettività della scelta - Rilevanza.

Nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo sono insindacabili le scelte organizzative dirette non a un incremento del profitto, ma a fronteggiare sfavorevoli situazioni che impongono la riduzione dei costi, essendo ammesso solo il controllo sulla effettività di tali scelte ().*

Svolgimento del processo. — Con sentenza del 19 aprile-22 maggio 2006 la Corte d'appello di Napoli rigettò il gravame proposto da Bu. Be. ed Er. Ro. nei confronti della Ro. Co. e. C. sr. Ed. Pu. e. Pr. avverso la sentenza di prime cure che aveva respinto le impugnazioni dei licenziamenti, per giustificato motivo oggettivo, loro intimati il 18 maggio 1995 dalla predetta Società. A sostegno del *decisum* la Corte territoriale osservò quanto segue:

— le testimonianze assunte, nel loro complesso, unitamente alla documentazione acquisita, avevano attestato la progressiva riduzione dell'attività dell'impresa, caratterizzata dalla sospensione a tempo indeterminato prima del cantiere di (*omissis*) (presso cui era occupato il Bu.) e poi, dopo pochi mesi, dalla conclusione del ciclo lavorativo presso il cantiere di (*omissis*) (presso cui era occupato l' Er.);

— in caso di riduzione dell'attività aziendale comportante la necessità di ridimensionare i costi di produzione, doveva ritenersi legittima ogni decisione in senso economico ravvisata dall'imprenditore per fronteggiare la crisi e riflettentesi anche sul piano organizzativo, spettando al giudice il controllo che all'origine delle decisioni imprenditoriali vi fosse effettivamente una ragione economica;

— nella specie l'effettività della scelta imprenditoriale posta all'origine dei licenziamenti risultava connessa in modo evidente alla innegabile e progressiva riduzione dell'attività per effetto delle indicate vicende relative

ai cantieri ove i lavoratori erano occupati, cosicché tale scelta doveva ritenersi non pretestuosa, ma connessa a reali e oggettive ragioni economiche;

— la prova, gravante sulla parte datoriale, circa l'impossibilità di un utile reimpiego dei lavoratori licenziati in mansioni diverse doveva essere contenuta nei limiti della ragionevolezza e delle contrapposte deduzioni delle parti, dovendo escludersi, in linea di principio, la rilevanza al riguardo dei fatti sopravvenuti al licenziamento;

— nell'ambito di un ragionevole temperamento delle esigenze aziendali con l'interesse all'occupazione di ciascuno dei lavoratori impiegati nell'azienda, laddove, come nella specie, risultava essere stato dedotto in primo grado, con affermazioni peraltro smentite, unicamente che presso i cantieri anzidetti l'attività era proseguita ed emergeva anche, dall'esame del libro matricola, che dal 2 settembre 1994 al 2 ottobre 1995 nessun altro operaio era stato assunto, doveva presumersi che gli appellanti, dotati di modesta specializzazione, non fossero utilmente collocabili in mansioni equivalenti;

— gli stessi appellanti, del resto, avevano rifiutato ogni offerta successivamente proposta loro dall'azienda di riprendere l'attività presso un cantiere sito in (*omissis*), ove evidentemente si erano create nuove opportunità di impiego di operai con la loro qualifica, e le giustificazioni dai medesimi fornite al riguardo erano risultate tutt'altro che comprensibili.

Avverso tale sentenza della Corte territoriale Bu. Be. ed Er. Ro. hanno proposto ricorso per cassazione fondato su due motivi.

L'intimata Ro. Co. e. C. sr. Ed. Pu. e. Pr. ha resistito con controricorso.

Motivi della decisione. — (*Omissis*).

2.1 Secondo il condiviso orientamento della giurisprudenza di legittimità, nella nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento è riconducibile anche l'ipotesi del riassetto organizzativo dell'azienda attuato al fine di una più economica gestione di essa e deciso dall'imprenditore non semplicemente per un incremento del profitto, ma per far fronte a sfavorevoli situazioni, non meramente contingenti, influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva ed imponenti un'effetti-

(*) Massima redatta a cura di questa rivista.

va necessità di riduzione dei costi; tale motivo oggettivo 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 scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., mentre al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore, con la conseguenza 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 lavoratore licenziato, sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato (cfr., *ex plurimis*, Cass., nn. 13021/2001; 2121/2004; 21282/2006).

A tale principio si è attenuta la decisione impugnata, avendo accertato che l'effettiva contrazione dell'attività imprenditoriale, con la sospensione ovvero la conclusione del ciclo lavorativo, aveva interessato proprio i cantieri a cui erano rispettivamente addetti gli odierni ricorrenti (*Omissis*).

NOTA

Licenziamento per motivo oggettivo e controllo giudiziale

1. - La motivazione della sentenza della Cassazione n. 23222/2010 presenta una seria contraddizione.

Da un lato, infatti, afferma condizionalmente che le scelte economico-organizzative dell'imprenditore cui consegue il licenziamento per motivo oggettivo sono insindacabili dal giudice, quale «espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost.», dovendosi verificare solo l'effettività della scelta ed il nesso causale col licenziamento (1).

Dall'altro lato afferma che questa impostazione riguarderebbe solo le scelte effettuate «per far fronte a sfavorevoli situazioni, non meramente contingenti, influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva ed imponenti una effettiva necessità di riduzione dei

costi». Mentre avrebbero un diverso regime — sembrerebbe nel senso della insufficienza a giustificare il licenziamento — le scelte effettuate «semplicemente per un incremento del profitto» (2).

Questa pretesa di distinguere tra le ragioni delle scelte organizzative dell'imprenditore è profondamente erronea.

Invero il richiamato principio di libera iniziativa economica non consente la distinzione in esame, poiché l'imprenditore ha diritto di scegliere, nel rispetto della legge, oggetto, dimensione, modo, tempo e luogo della sua attività, restando assolutamente irrilevante che ciò avvenga per incrementare i profitti oppure per evitare o ridurre perdite, ove pure si riuscisse davvero a distinguere *ex ante* l'una finalità dall'altra.

A ben vedere la contrapposizione della Cassazione tra «incremento dei profitti» e «riduzione dei costi» sembra voler dire che si può licenziare per motivo oggettivo solo se ciò serve a salvare l'azienda e, quindi, gli altri posti di lavoro, altrimenti la logica del profitto deve cedere all'interesse all'occupazione. Ma questa idea, evidentemente fondata su una lettura forzata dell'«utilità sociale» come limite all'iniziativa economica privata, è smentita da tutto l'ordinamento, a partire dalla incostituzionalità dell'imponibile di manodopera (3) fino all'espressa disciplina del licenziamento collettivo riferita alla «riduzione di lavoro» senza distinzioni di sorta sui motivi che restano indistaccabili (4).

2. - Ora la disposizione dell'art. 30,

(1) Per tutte, cfr. Cass. 27 febbraio 1980 n. 1385, in «Foro it.» 1980, I, 2210; Cass. 26 gennaio 1984, n. 624, in «Riv. it. dir. lav.» 1985, II, 594; Cass. 8 marzo 1990 n. 1875, in questa rivista 1990, 57; Cass. 30 marzo 1994, n. 3128, in «Riv. it. dir. lav.» 1995, II, 173; Cass. 14 settembre 1995, n. 9715, in questa rivista 1996, 88; Cass. 27 novembre 1996, n. 10527, *ibidem* 1997, 7; Cass. 13 novembre 1999, n. 12603, in «Riv. it. dir. lav.» 2000, II, 521; Cass. 9 luglio 2001, n. 9310, in questa rivista 2001, 1241; Cass. 23 ottobre 2001, n. 13021; Cass. 13 novembre 2001, n. 14093, in «Riv. it. dir. lav.» 2002, II, 613; Cass. 23 novembre 2001, n. 14896; Cass. 20 dicembre 2001, n. 16106; Cass. 7 gennaio 2002, n. 88, «Riv. it. dir. lav.» 2003, II, 108; Cass. 11 aprile 2003, n. 5777, in questa rivista 2003, 668; Cass. 16 maggio 2003, n. 7717, *ibidem* 2003, 698; Cass. 7 gennaio 2004, n. 28; Cass. 4 novembre 2004, n. 21212; Cass. 29 novembre 2004, n. 22464; Cass. 4 dicembre 2007, n. 25270; Cass. 14 aprile 2008 n. 9799; Cass. 30 marzo 2009 n. 7706; Cass. 13 luglio 2009 n. 16323; Cass. 30 novembre 2010 n. 24235.

(2) In questo senso anche Cass. 4 marzo 2002 n. 3096, in «Foro it.» 2002, I, 2058; Cass. 7 luglio 2004, n. 12514, in «Riv. it. dir. lav.» 2004, II, 838; Cass. 25 giugno 2009, n. 14953. Espressamente in senso contrario Cass. n. 9310/2001, n. 577/2003, 21212/2004 citt., nonché Cass. 1° giugno 2005, n. 11678; Cass. 10 maggio 2007, n. 10672; Cass. 13 luglio 2009, n. 16323.

(3) Corte cost. 30 dicembre 1958, n. 78, in questa rivista 1958, 721.

(4) Cass. 18 novembre 1997, n. 11465, in questa rivista 1998, 123; Cass. Sez. Un., 11 maggio 2000 n. 302, in «Foro it.» 2000, I, 2156;

co. 1, legge n. 183/2010, nel generalizzare le precedenti specifiche previsioni in materia di somministrazione e di lavoro a progetto (art. 27, co. 3 e 69, co. 3, d.lgs. n. 276/2003), esclude espressamente «in conformità ai principi generali dell'ordinamento» che il giudice possa controllare il «merito» delle «valutazioni

tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro». Si è detto che si tratterebbe di una disposizione tecnicamente «inutile», poiché meramente confermativa di un consolidato orientamento giurisprudenziale (5).

Ma, in effetti, di fronte ad affermazioni come quelle della sentenza in

esame, bisogna riconoscere che la nuova disposizione può avere una qualche utilità per escluderle definitivamente.

Giada Della Rocca

Ricercatore

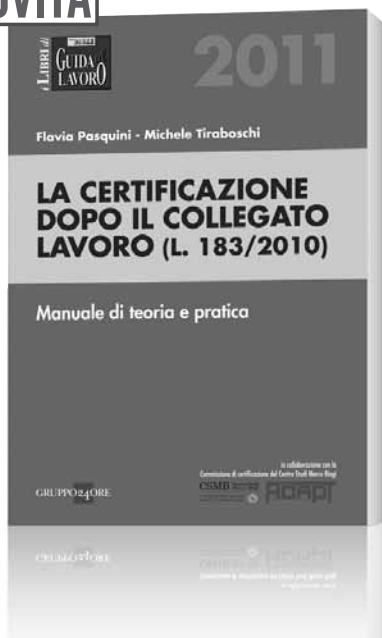
Università di Roma «Tor Vergata»

Cass. 9 settembre 2003, n. 13182, in «Riv. it. dir. lav.» 2004, II, 847; Cass. 22 marzo 2004, n. 5700, in questa rivista 2004, 541; Cass. 15 aprile 2004, n. 7221; Cass. 20 dicembre 2004, n. 23607; Cass. 24 ottobre 2008, n. 25758; Cass. 6 aprile 2009, n. 8222; Cass. 12 agosto 2009, n. 18253; Cass. 28 ottobre 2009, n. 22824.

(5) Cfr. A. VALLEBONA, *Il Collegato lavoro: un bilancio tecnico*, in questa rivista 2010, 900.

I LIBRI DI GUIDA AL LAVORO

NOVITÀ



LA CERTIFICAZIONE DOPO IL COLLEGATO LAVORO (L. 183/2010) Manuale di teoria e pratica

di F. Pasquini, M. Tiraboschi

Introdotta nel nostro ordinamento dalla legge Biagi, l'**istituto della certificazione è stato recentemente rilanciato** dal Legislatore, con la legge n. 183 del 2010, nell'ambito di un più ampio e articolato intervento sulla giustizia del lavoro, che ha riguardato anche i temi della conciliazione e dell'arbitrato.

Originariamente destinato ad accompagnare, in termini di certezza del diritto, le flessibilità introdotte dalla legge Biagi, il ricorso alle sedi di certificazione è stato progressivamente **esteso alla qualificazione di tutti i contratti di lavoro** per poi riferirsi, con la recente riforma, al più generale **contenzioso** che possa insorgere nell'ambito di rapporti e contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro.

L'opera non solo è una **guida sul corretto ed efficace utilizzo della certificazione** da parte degli operatori e delle imprese, ma è anche finalizzata a dare una **visione unitaria della disciplina** in modo da chiarirne l'essenziale funzione di innovativa tecnica di tutela e promozione del lavoro di qualità.

Nell'ottica di una rivisitazione delle metodologie didattiche, l'opera è rivolta anche agli studenti universitari.

Pagg. 336 – € 37,00

Il prodotto è disponibile anche nelle librerie professionali.

Trova quella più vicina all'indirizzo

www.librerie.ilssole24ore.com

GRUPPO24ORE