



*Quaderni del CSDNRoma n. 2017/1*

1

Giuseppe Santoro-Passarelli

già Professore Ordinario di Diritto del lavoro

Sapienza, Università di Roma

**IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO:  
DALLA RAGIONE ECONOMICA ALLA RAGIONE ORGANIZZATIVA**

SOMMARIO. 1. Il giustificato motivo oggettivo: rilevanza della ragione “organizzativa”. 2. La distinzione tra scelte dell’imprenditore insindacabili e “le ragioni oggettive dell’art 3 legge n. 604/1966” sindacabili. 3. La individuazione di criteri oggettivi che consentono al giudice di accertare l’effettività della ragione organizzativa alla base della soppressione del posto di lavoro: il criterio dell’inutilità sopravvenuta della prestazione e gli indicatori di ottimizzazione del processo produttivo. 4. Conclusione.

**1. *Il giustificato motivo oggettivo: rilevanza della ragione “organizzativa”***

La riflessione sulla fattispecie del giustificato motivo oggettivo di licenziamento è occasionata dalla sentenza 7 dicembre 2016 n. 25201 la quale ha riconosciuto la rilevanza della ragione non solo economica ma anche organizzativa come requisito o estremo del giustificato motivo oggettivo. **Secondo questa sentenza, al di là delle** situazioni economiche sfavorevoli non contingenti oppure delle spese straordinarie, che come è noto, secondo una parte della giurisprudenza, sono le sole ragioni che integrano il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, anche **una ragione esclusivamente organizzativa è di per sé sufficiente ad integrare le “ragioni” di cui all’art. 3 della legge n. 604 del 1966.**

Il caso esaminato dalla sentenza riguarda il licenziamento intimato da un’azienda per la soppressione della mansione di direttore operativo per ridurre la catena di comando.



A questa fattispecie concreta il giudice di primo e secondo grado hanno dato soluzioni differenti: infatti il Tribunale ha respinto la domanda del lavoratore confermando il licenziamento mentre la Corte d'appello, 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. La Cassazione 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.

Infatti, si afferma 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”.

Da queste affermazioni della Cassazione discende che:

- 1) solo ove il datore di lavoro adduca una ragione economica alla base della soppressione del posto, il giudice è legittimato a verificare la veridicità e la sussistenza di questa causale;
- 2) ove 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.
- 3) Come si può constatare quindi la Corte è assolutamente precisa nell'escludere la situazione di crisi come presupposto fattuale del licenziamento mentre non lo è altrettanto nell'indicare il contenuto delle ragioni organizzative.



Pertanto è probabile, a fronte di questa impostazione interpretativa, che qualunque imprenditore da oggi in poi si guarderà bene dall'indicare le ragioni economiche alla base del licenziamento per non cadere sotto la scure dell'accertamento del giudice, 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 perché, almeno a prima vista, la Cassazione sembra identificare **l'effettivo riassetto organizzativo nella soppressione di un'individuata posizione lavorativa.**

**In realtà bisogna chiarire che il *prius* o causale della soppressione del posto è il riassetto organizzativo, e non qualunque riassetto organizzativo ma quello verificabile attraverso criteri oggettivi e controllabili che la sentenza non indica, e il *posterius*, o se si preferisce la conseguenza del riassetto organizzativo, è la soppressione del posto, come del resto aveva già affermato la Cass. 28 settembre 2016 n.19185.**

**Ne consegue che ove il datore di lavoro adduca una ragione di tipo organizzativo il giudice deve accertare dapprima l'effettività del riassetto organizzativo attraverso criteri oggettivi che consentano allo stesso giudice di verificare che quello specifico riassetto organizzativo ha determinato la soppressione di una determinata posizione lavorativa.**

In altre parole la sentenza, pur conferendo dignità normativa al *requisito organizzativo* in sé e per sé considerato, non ha enucleato, criteri idonei per individuare tale ragione organizzativa, in assenza dei quali il riassetto organizzativo rischia di appiattirsi tautologicamente sulla mera soppressione del posto, che invece dovrebbe costituire la *conseguenza* della ragione organizzativa (e con ciò finendo per tradire la stessa interpretazione letterale della norma, che si riferisce alla "ragione" che *determina* la soppressione del posto/licenziamento).

**E bisogna aggiungere che solo l'uso di criteri e parametri oggettivi esclude che il controllo del giudice si traduca in un sindacato di merito ovvero diventi una semplice ratifica notarile della decisione del datore di lavoro di sopprimere il posto di lavoro.**



*2. La distinzione tra scelte del datore di lavoro insindacabili e “le ragioni oggettive dell’art. 3 legge n.604/1966” sindacabili*

E a proposito del controllo di merito per evitare equivoci bisogna distinguere le scelte del datore di lavoro che sono libere e insindacabili ai sensi dell’art. 41 Cost., dalle ragioni che, essendo inerenti, come stabilisce l’art. 3, all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, rilevano **oggettivamente**, e infatti sono definite brevemente nella prassi “esigenze oggettive dell’azienda”, e quindi, ben si può dire che la loro effettività è controllabile dal giudice. Ancor più chiaramente si deve dire che le scelte sono indicate dal datore di lavoro e competono esclusivamente a lui che sopporta il rischio, ma le ragioni di cui all’art. 3 non possono essere decise dal datore di lavoro, perché derivano da regole di normalità tecnico organizzativa e per questo si dice che sono adottate dal datore di lavoro in giudizio come requisiti che integrano il giustificato motivo oggettivo.

Ne consegue, a mio avviso, che il sindacato del giudice sulle scelte del datore di lavoro non è consentito dall’art. 41 Cost. perché **sarebbe un controllo di merito, ed infatti è escluso dalla giurisprudenza unanime, mentre il controllo delle “ragioni oggettive” da parte del giudice è di legittimità e quindi non solo è consentito, ma doveroso ai sensi dell’art. 3 della legge n. 604 del 1966.**

Facciamo un esempio: un’impresa organizzata per la produzione e vendita di due prodotti cessa di produrne uno e pertanto le prestazioni del direttore di produzione e del direttore commerciale del prodotto eliminato, diventano verosimilmente inutili. In questo caso la scelta e la motivazione di eliminare uno dei due prodotti è insindacabile ma la ragione attinente all’attività produttiva, che in concreto determina la soppressione del posto e il conseguente licenziamento, deve essere accertata dal giudice, ovviamente non discrezionalmente, ma utilizzando un criterio oggettivo e verificabile, ad esempio **la sopravvenuta inutilità oggettiva della prestazione conseguente alla eliminazione del prodotto.**



In tale ottica pertanto appare opportuno individuare possibili parametri di identificazione della concreta e specifica ragione organizzativa, per evitare che tale presupposto nasca *ab origine* svuotato di contenuto e che si traduca in ciò che la Corte afferma di non volere, ossia “un recesso *ad nutum* frutto di scelte autosufficienti ed insindacabili dell'imprenditore” (cfr. ancora Cass. n. 25201/2016, p. 13).

E ancora, l'uso di tali criteri e parametri evita che il giustificato motivo oggettivo in nome del riassetto organizzativo, diventi una sorta di licenza al datore di lavoro di sopprimere con assoluta discrezionalità posti di lavoro, risultando sufficiente l'accertamento della veridicità della soppressione del posto di lavoro. Se così fosse si avvalorerebbe la tesi che il licenziamento per gmo così interpretato si traduca in una sorta di licenziamento *ad nutum* mascherato e neppure oneroso.

**3. *La individuazione di criteri oggettivi che consentono al giudice di accertare l'effettività della ragione organizzativa alla base della soppressione del posto di lavoro: il criterio dell'inutilità sopravvenuta della prestazione e gli indicatori di ottimizzazione del processo produttivo.***

Per evitare questo rischio, il giudice deve usare parametri oggettivi per controllare che le ragioni alla base del riassetto organizzativo addotte dal datore di lavoro siano vere ed effettivamente sussistenti.

E tra questi parametri va segnalata, come si è detto, **la sopravvenuta inutilità della prestazione di lavoro**. Non solo, ma quando l'imprenditore adduca come causa del licenziamento una più efficace gestione aziendale o un incremento di produttività il giudice, per accertare la veridicità e la sussistenza di queste causali, deve avvalersi di una serie di indici qui indicati a mero titolo esemplificativo ma oggettivamente verificabili come:

- 1) la riduzione della durata temporale dei processi di lavorazione o,
- 2) quando si tratti di strutture complesse, il miglioramento della qualità delle comunicazioni interne,
- 3) la migliore qualità della prestazione di lavoro che sostituisce la precedente o



- 4) la semplificazione e/o velocizzazione dei processi decisionali, o
- 5) la riduzione delle giornate uomo e quindi del numero degli addetti ad un determinato processo produttivo organizzato non più in forma apicale, ma come si dice in gergo, in forma piatta.

E di conseguenza per ritornare al caso preso in esame dalla sentenza del 7 dicembre 2016 n. 25201 la soppressione di una posizione di comando e il conseguente licenziamento del direttore può considerarsi legittimo se ha determinato una effettiva e controllabile velocizzazione del processo decisionale, e detto in altre parole, una riduzione della durata temporale del processo decisionale.

Ovviamente l'uso da parte del giudice di siffatti criteri finalizzati a verificare l'effettività e l'oggettività delle ragioni organizzative che determinano la soppressione del posto e che integrano il giustificato motivo oggettivo, precede logicamente e cronologicamente l'obbligo del repêchage e può risultare più incisivo di quest'ultimo. Infatti, i suddetti criteri evitano che qualunque riassetto organizzativo addotto dal datore di lavoro determini la soppressione del posto mentre l'obbligo del ripescaggio presuppone che la soppressione del posto sia già intervenuta tant'è che spesso il repêchage si risolve nell'onere del datore di lavoro di provare, prima di procedere al licenziamento, di non potere adibire il lavoratore a mansioni dello stesso livello di inquadramento o anche inferiori e, raramente, si perfeziona nell'adibizione del lavoratore a mansioni di pari livello o inferiori con l'obbligo di sopportare il costo della formazione dello stesso lavoratore.

#### ***4. Conclusione***

In conclusione, a mio avviso, è legittimo un licenziamento determinato da ragioni esclusivamente organizzative e non provocate necessariamente da motivo economico.

E tuttavia il giudice per evitare che qualunque riassetto organizzativo addotto dal datore di lavoro costituisca un giustificato motivo oggettivo di licenziamento deve utilizzare criteri oggettivi come quello dell'inutilità sopravvenuta della prestazione, (da non confondere,



come si è detto, con l'assolvimento dell'obbligo di *repêchage*) o altri criteri oggettivi come quelli suindicati, necessari per accertare l'effettiva sussistenza della ragione organizzativa come causa della soppressione del posto e del conseguente licenziamento.

A questo proposito vale la pena osservare, di passaggio, che non è opportuno pervenire ad interpretazioni dell'art. 3 della legge n. 604 generiche per non dire tautologiche soprattutto da parte di chi vuole riconoscere autonoma rilevanza alla ragione organizzativa. Come è noto la giurisprudenza non è univoca, e un'interpretazione iperliberista della norma potrebbe avere un effetto boomerang di rivalutazione di quell'orientamento giurisprudenziale e politico che individua **soltanto nella crisi dell'impresa** il giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

Viceversa l'adozione di indici oggettivi attribuisce alla causa organizzativa una propria identità, rilevanza e ragionevolezza, evita un'assoluta discrezionalità del datore di lavoro nell'intimare il licenziamento perché consente al giudice di accertare l'effettività del riassetto organizzativo come causa del recesso per giustificato motivo oggettivo. Nel contempo l'uso di questi indici consente di superare anche l'obiezione che il riassetto produttivo possa celare in realtà un licenziamento ritorsivo o l'emarginazione di un dipendente senza per questo integrare gli estremi del mobbing.

Va infine osservato che ove si accolga la tesi che il licenziamento è legittimo, purché non sia pretestuoso, ossia privo di giustificato motivo oggettivo, bisogna sottolineare che il confine tra licenziamento pretestuoso e ritorsivo è talvolta molto labile e si risolve sul piano della prova, non sempre agevole per il lavoratore. E tuttavia le conseguenze sono assai diverse perché nel caso del licenziamento pretestuoso, ossia privo di giustificato motivo oggettivo, la sanzione è il risarcimento mentre per il licenziamento ritorsivo che rientra nell'area del licenziamento per motivo illecito, la sanzione è quella della reintegrazione.



## ABSTRACT

8

*L'A. prende in esame il tema dell'identificazione della fattispecie del giustificato motivo oggettivo prendendo spunto dalla sentenza della Cassazione del 7 dicembre 2016 n. 25201 che ha riconosciuto rilevanza alla causa esclusivamente organizzativa come giustificato motivo di licenziamento. E tuttavia il riconoscimento di questa "ragione organizzativa" pone il problema delle modalità di controllo e cioè "se si deve risolvere nell'accertamento della soppressione del posto, come sembra a prima vista ritenere la sentenza, quando afferma che " è sufficiente dimostrare l'effettività del mutamento organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione organizzativa " o se, invece, bisogna avere riguardo alle ragioni che hanno determinato la soppressione del posto. Secondo l'a. il giudice deve accertare prioritariamente le ragioni e non limitarsi al controllo della soppressione del posto per evitare che il licenziamento per g.m.o. nasconda in realtà un licenziamento ad nutum. D'altra parte l'A. ha cura di distinguere le scelte del datore di lavoro che considera insindacabili ai sensi dell'art. 41 cost dalle ragioni di cui all'art. 3 della legge n. 604 del 1966 che non sono decise dal datore di lavoro ma derivano da regole di normalità tecnico organizzativa. Pertanto il controllo del giudice sulle suddette ragioni non deve tradursi in una semplice ratifica delle scelte del datore di lavoro e non è neppure un controllo di merito ma è di legittimità, se è effettuato utilizzando parametri oggettivi e verificabili, come ad esempio, la sopravvenuta inutilità della prestazione lavorativa o la velocizzazione del processo decisionale o la semplificazione del processo produttivo.*