

La legittimità del licenziamento intimato per l'aumento del profitto

Commento alla Sentenza della Cassazione n. 25201 del 7 Dicembre 2016

26 Aprile 2017

Gabriele Scappaticci

Ad alimentare il trend già in atto in Italia di rideterminazione dei rapporti di lavoro classici si è inserita la **recente sentenza della Corte di Cassazione n. 25201 depositata il 7 Dicembre 2016**, che, a chiusura dell'anno giudiziario, introduce un precedente di amplissima portata nell'ordinamento Italiano destinato ad alimentare il futuro dibattito giurisprudenziale giuslavoristico.

La Cassazione, chiamata a pronunciarsi su ricorso proposto da una società a seguito dell'impugnazione del licenziamento di un lavoratore il quale si era visto dapprima dar torto in primo grado e successivamente dar ragione in appello con accoglimento della lamentata illegittimità del licenziamento e conseguente condanna della società alla corresponsione di 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ha avuto modo di affrontare la risalente questione della legittimità del licenziamento per profitto.

La società ricorrente, con il primo motivo di ricorso, sosteneva che il licenziamento in oggetto fosse legittimato dalla necessità di rendere più efficiente e funzionale la gestione dell'azienda.

In particolare **si sosteneva che l'interpretazione dell'articolo 3 della legge 604/1966 per la quale la possibilità di sopprimere una specifica funzione aziendale**, nella fattispecie la carica di Direttore Operativo, sia possibile solamente in caso di una comprovata crisi aziendale economica e finanziaria o di necessità di riduzione dei costi, **rappresentasse un limite gravemente vincolante all'autonomia di gestione dell'impresa tutelato dall'articolo 41 della Costituzione**.

Questione anch'essa risalente, in quanto **la verifica dell'esistenza di una seria ragione di utile gestione dell'impresa implica l'utilizzo di parametri quali la congruità o l'effettiva economicità, l'adeguatezza o la necessità delle scelte organizzative del datore di lavoro**, che si risolvono spesso in un sindacato di merito delle scelte imprenditoriali del datore di lavoro.

Con il secondo motivo la società ricorrente sosteneva invece che, anche laddove la soppressione della funzione fosse stata effettivamente dettata da una mera scelta di più economica gestione dell'impresa, e quindi di aumento dei profitti, tale decisione aziendale sarebbe da considerare comunque legittima, in quanto attinente alla libertà economica dell'imprenditore.

La Corte, valutando i due motivi congiuntamente li ha ritenuti fondati.

Questa, dopo un excursus della giurisprudenza formatasi sul tema in oggetto negli anni, ha ritenuto che **tra le ragioni legittimanti il licenziamento non si possano aprioristicamente e pregiudizialmente escludere quelle attinenti ad un aumento della redditività d'impresa**.

Oggi dunque, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo non comprende più solamente le ipotesi di licenziamento intimato per far fronte ad un andamento economico negativo o a spese straordinarie, bensì anche quello **intimato per aumentare i profitti dell'impresa**.

Sostiene la Corte che non appare immeritevole di considerazione l'obiettivo aziendale di salvaguardare la

competitività dell'impresa attraverso le modalità, e quindi la combinazione dei fattori della produzione, ritenute più opportune dal soggetto che ne assume la responsabilità anche in termini di rischio e di conseguenze patrimoniali pregiudizievoli.

A detta della Corte anzi, l'interpretazione della norma che potremmo definire "classica", trae origine non dal dettato normativo, bensì da diversi elementi extra-testuali e di contesto oltreché dalla tesi dottrinale della *extrema ratio* secondo cui la scelta che legittima l'uso del licenziamento dovrebbe essere "socialmente opportuna".

Ritiene dunque la Corte che la tutela del lavoro garantita dalla Costituzione non consenta di riempire di contenuto l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966 sino al punto di ritenere precettivamente imposto che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento possa essere intimato per far fronte a sfavorevoli e non contingenti situazioni di crisi aziendale.

Con tale sentenza pertanto, la Corte ha ampliato l'area del licenziamento per giustificato motivo oggettivo ad altre ipotesi non coincidenti con quelle ricavate dall'articolo 3 della legge del 15 luglio 1966 n. 604 concernenti le ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento della stessa, che erano state fatte spesso coincidere dalla giurisprudenza con situazioni economiche sfavorevoli dell'azienda.

Solitamente, difatti, la giurisprudenza negava l'ammissibilità del licenziamento per ragioni di mero incremento degli utili, e considerava invece ammissibili le ragioni derivanti da un'effettiva necessità di riduzione dei costi.

Tale intervento rappresenta dunque **una grande innovazione nella interpretazione giurisprudenziale della norma, destinata pertanto a modificare l'applicazione della stessa.**

Altro ragionamento interessante appare essere quello nel quale la Corte afferma che non può essere ruolo del giudice quello di effettuare la scelta tra la migliore organizzazione aziendale e il sacrificio della singola posizione lavorativa, difatti viene affermato che, in presenza di una formula quale quella dettata dall'articolo 3, non spetti al giudice surrogarsi nella scelta con riferimento alla singola impugnativa di licenziamento, tenuto conto anche della inevitabile mancanza di strumenti conoscitivi e predittivi che consentano di valutare quale possa essere la migliore opzione per l'impresa e per la collettività.

In conseguenza di tale importante innovazione appare d'obbligo domandarsi se a seguito della sentenza della Suprema Corte si debba ritenere oggi introdotto nel nostro sistema di diritto una nuova fattispecie di licenziamento all'interno del giustificato motivo oggettivo, ovvero il licenziamento fondato sulla esigenza "dell'incremento della redditività dell'impresa".

Fondamentale sarà dunque l'intervento delle Sezioni Unite che verosimilmente saranno presto chiamate a risolvere i contrasti verificati tra le sezioni semplici per meglio specificare tale principio di diritto.

A ben guardare dunque, il principio di diritto innovativo affermato dalla Corte consiste nella previsione "dell'incremento della redditività dell'impresa" tra le cause di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, atteso il fatto che l'incremento di redditività, sebbene forse non in contrasto con l'utilità sociale, potrebbe tuttavia non essere funzionale ad essa.

TAG: *Jobs Act, licenziamento, sindacato, Diritto del lavoro e della sicurezza*

Avvertenza

La pubblicazione di contributi, approfondimenti, articoli e in genere di tutte le opere dottrinarie e di

commento (ivi comprese le news) presenti su Filodiritto è stata concessa (e richiesta) dai rispettivi autori, titolari di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi (Legge 633/1941). La riproduzione ed ogni altra forma di diffusione al pubblico delle predette opere (anche in parte), in difetto di autorizzazione dell'autore, è punita a norma degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 174-bis e 174-ter della menzionata Legge 633/1941. È consentito scaricare, prendere visione, estrarre copia o stampare i documenti pubblicati su Filodiritto nella sezione Dottrina per ragioni esclusivamente personali, a scopo informativo-culturale e non commerciale, esclusa ogni modifica o alterazione. Sono parimenti consentite le citazioni a titolo di cronaca, studio, critica o recensione, purché accompagnate dal nome dell'autore dell'articolo e dall'indicazione della fonte, ad esempio: Luca Martini, La discrezionalità del sanitario nella qualificazione di reato perseguibile d'ufficio ai fini dell'obbligo di referto ex. art 365 cod. pen., in "Filodiritto" (<https://www.filodiritto.com>), con relativo collegamento ipertestuale. Se l'autore non è altrimenti indicato i diritti sono di Inforomatica S.r.l. e la riproduzione è vietata senza il consenso esplicito della stessa. È sempre gradita la comunicazione del testo, telematico o cartaceo, ove è avvenuta la citazione.