

## Riorganizzazione aziendale e licenziamento per giustificato motivo oggettivo (Cass. n. 25615/2013)

**Autore:** Staiano Rocchina

**In:** Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata

### Massima

Il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, nel cui ambito rientra anche l'ipotesi di 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 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; 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, sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato.

### 1. Questione

La lavoratrice, premesso di avere lavorato alle dipendenze della Società, trasformatasi in un'altra società e di avere il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 legge 1992 n. 104 per l'assistenza al padre portatore di handicap, chiese l'annullamento del trasferimento e del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in quanto la lavoratrice ha dedotto che si trattava di provvedimenti discriminatori - come era desumibile da analoghe iniziative adottate nei confronti di altre lavoratrici - posti in essere in violazione

dei diritti riconosciuti dalla legge n. 104/92. Il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, ha rigettato il ricorso.

Con sentenza della Corte d'Appello è stato presentato ricorso dalla lavoratrice che è stato rigettato.

A sostegno del decisum la Corte territoriale ritenne quanto segue:

- le circostanze che avevano caratterizzato il nuovo assetto produttivo e societario ed avevano determinato la diversa e definitiva localizzazione delle attività facenti capo alla nuova società datrice di lavoro dell'appellante, avevano trovato riscontro nelle risultanze testimoniale e documentali;

- il processo di riorganizzazione (oggetto di informativa e consultazione in sede sindacale, come da verbale di accordo del luglio 2001 ex art. 47 legge n. 428/90), così come l'inerenza della attività lavorativa svolta dall'appellante al settore confluito nella nuova società, non avevano trovato alcuna contestazione nell'originario ricorso, ove il licenziamento risultava impugnato nei confronti della nuova società, avverso la quale erano state proposte le domande giudiziali, senza che fosse stata messa in discussione la effettiva titolarità del rapporto di lavoro;

- non era ravvisabile la violazione del diritto sancito dall'art. 33, comma quinto, legge n. 104/92 (il quale stabilisce che il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede), perché tale norma attribuisce un diritto che, in virtù dell'inciso secondo il quale esso può essere esercitato "ove possibile", ed in applicazione del principio del bilanciamento degli interessi, non può essere fatto valere qualora il suo esercizio leda in misura consistente le esigenze economiche ed organizzative dell'azienda oppure, quando, come nel caso in esame, sia venuta meno la originaria sede di lavoro;

- il motivo oggettivo di licenziamento, determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva deve essere valutato dal datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, poiché tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 della Costituzione, spettando invece al giudice il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore; non erano quindi sindacabili, come già ritenuto nella sentenza di prime cure, le ragioni della riorganizzazione aziendale, mentre l'impossibilità di poter impiegare l'appellante in mansioni equivalenti risultava correttamente valutata con riferimento alla unica sede aziendale, dove la stessa appellante aveva rifiutato di trasferirsi.

Avverso la suddetta sentenza, la lavoratrice ha proposto ricorso per cassazione, il quale è stato rigettato.

## **2. Nozione di giustificato motivo oggettivo e riassetto organizzativo**

Secondo l'indirizzo costante 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, imponendo una effettiva necessità di riduzione dei costi" (v. fra le altre Cass. 17.5.2003 n. 7750, Cass. 20.8.2003 n. 12270, Cass. 13.11.2001 n. 14093, Cass. 29.3.1999 n. 3030, Cass. 8.11.1998 n. 11646, Cass. 17.8.1998 n. 8057, Cass. 27.11.1996 n. 10527, Cass. 20.12.1995 n. 12999, nonché Cass. S.U. 11.4.1994 n. 3353). Tale principio consolidato (che non può che essere riaffermato anche nelle ipotesi di "esternalizzazione" o "terziarizzazione" di compiti o servizi, così come in quelle di "ridistribuzione" delle mansioni) va, poi, coordinato con il principio, parimenti costantemente affermato, secondo cui "il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, nel cui ambito rientra anche l'ipotesi di 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 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 dipendente licenziato, sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato, nè essendo necessario, ai fini della configurabilità del giustificato motivo, che vengano soppresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, ben potendo le stesse essere solo diversamente ripartite ed attribuite" (v. fra le altre Cass. 29.1.2003 n. 1364, Cass. 2.12.2002 n. 17069, Cass. 23.8.2002 n. 12421, Cass. 7.8.2002 n. 11840, Cass. 12.6.2002 n. 8396, Cass. 15.11.2001 n. 14210, Cass. 23.10.2001 n. 13021, Cass. 29.3.2001 n. 4670, Cass. 14.6.2000 n. 8135). In definitiva, quindi, la insindacabilità del merito della scelta imprenditoriale non è di ostacolo alla verifica in concreto da parte del giudice della effettività della scelta operata dall'imprenditore, della non pretestuosità della stessa e della non mera strumentalità della medesima soltanto ad un incremento del profitto. In altre parole ed in sostanza, il giudice deve pur sempre riscontrare nel concreto, seppure senza ingerenza alcuna nelle valutazioni di congruità e di opportunità economico-gestionale, quella "inerenza" della scelta imprenditoriale e delle "ragioni" del conseguente licenziamento, "all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa", richiesta dall'art. 3 della L. 604/1966.

In tale quadro è stato, pertanto, ulteriormente precisato che "il licenziamento individuale per giustificato motivo aggettivo, dell'art. 3 della L. 604/1966 è determinato non da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, soppressione che non può essere meramente strumentale ad un incremento di profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti; il lavoratore ha quindi il diritto a che il datore di lavoro (su cui incombe il relativo onere) dimostri la concreta riferibilità del licenziamento individuale a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo e non ad un mero incremento di profitti e che dimostri, inoltre, la impossibilità di utilizzare il lavoratore stesso in altre mansioni equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione aziendale" (v. Cass. 7.7.2004 n. 12514).

Rocchina Staiano

Dottore di ricerca; Docente all'Università di Teramo in Medicina del Lavoro e in Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; Docente formatore accreditato presso il Ministero di Giustizia e Conciliatore alla Consob con delibera del 30 novembre 2010; Avvocato. E' stata Componente della Commissione Informale per l'implementamento del Fondo per l'Occupazione Giovanile e Titolare di incarico a supporto tecnico per conto del Dipartimento della Gioventù.

<https://www.diritto.it/riorganizzazione-aziendale-e-licenziamento-per-giustificato-motivo-oggettivo-cass-n-256152013/>