

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 23/09/2014

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/36534-l-outsourcing-e-la-riorganizzazione-aziendale>

Autore: Tiziano De Santis

L'outsourcing e la riorganizzazione aziendale

L'outsourcing e la riorganizzazione aziendale

L'outsourcing (termine inglese, composto da *outside* e *resourcing* che in italiano è spesso tradotto con “esternalizzazione” o “terziarizzazione”), può essere definito come quel processo che porta all'acquisizione da un fornitore esterno di prodotti o servizi attualmente risultanti dalla diretta attività produttiva e di gestione interna all'azienda.

Tra i principali motivi per cui le aziende ricorrono all'outsourcing possiamo elencare:

- maggiore specializzazione del fornitore;
- difficoltà nella gestione o nel controllo di una funzione aziendale;
- la possibilità per l'azienda che esternalizza, di poter valorizzare maggiormente le proprie competenze distintive, concentrandosi sulle attività a maggior valore aggiunto;
- la riduzione dei costi operativi totali.

Tale fenomeno che negli ultimi anni sta assumendo un ruolo crescente in Italia, viene preso in esame anche dalla Corte di Cassazione, che ne individua limiti e possibilità.

Proprio in tale ottica può essere vista una recente decisione della Suprema Corte che ha stabilito che l'esternalizzazione della parte più qualificata delle attività di un servizio e il rifiuto del lavoratore di essere distaccato presso la società esterna, o di svolgere una diversa mansione corrispondente alla propria qualifica, legittimano il suo licenziamento se non ci sono, nella stessa azienda, posizioni lavorative adatte a lui (sentenza n. 24259 del 28/10/2013).

Tale decisione, rappresenta solo l'ultima di una serie di deliberazioni con cui la Suprema Corte ha dichiarato la legittimità del licenziamento dei lavoratori dipendenti nei casi in cui per l'azienda viene decisa una riorganizzazione che prevede di dare in outsourcing una parte delle attività svolte.

Nel caso in esame, il lavoratore ha impugnato il licenziamento e, in primo grado, il tribunale gli ha dato ragione. Al contrario in secondo grado, la Corte d'Appello ha dichiarato legittimo il licenziamento, ritenendo provate sia l'esistenza della riorganizzazione aziendale, sia la mancanza, all'interno dell'organizzazione della banca, di una posizione lavorativa adatta al livello professionale del dipendente, sia, infine, la volontà della banca di adempiere al repêchage (ripescaggio), avendo offerto al lavoratore, inutilmente, di prolungare il distacco presso l'affidataria dei principali servizi informatici o di essere impiegato, in filiale, in mansioni corrispondenti alla sua qualifica.

La Corte di Cassazione ha confermato la pronuncia di secondo grado, ritenendo infondate le contestazioni del ricorrente, e nello specifico:

- Ritenendo che la decisione d'appello si è basata sulla corretta giustificazione che il licenziamento posto in essere dal datore sia giustificato dalla mancanza, dopo il riassetto

organizzativo, di posizioni lavorative coerenti con la qualificazione professionale del lavoratore.

- Ritenendo inoltre che la Corte territoriale, secondo i giudici di legittimità, ha adeguatamente motivato il proprio convincimento, osservando che, dopo l'esternalizzazione, al servizio interno a cui era addetto l'ingegnere erano rimaste attività residuali, in ogni caso non consone al suo profilo professionale.

Per tali motivi, la sentenza della Corte di Appello viene confermata e, di conseguenza, il licenziamento viene ritenuto legittimo.

Avv. Tiziano De Santis
[\(tixdes@yahoo.it\)](mailto:tixdes@yahoo.it)