



## Posso essere licenziato se l'azienda non è in crisi

**Autore :** Redazione

**Data:** 08/12/2016

*Non c'è bisogno che l'azienda stia per fallire o che si trovi in un periodo di difficoltà economica o che il datore di lavoro intenda chiudere il ramo di impresa per procedere a un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.*

Il licenziamento del dipendente per motivi aziendali non può essere legato solo alla crisi che investe l'attività produttiva o da una situazione prefallimentare: anche il semplice riassetto organizzativo o la necessità di tagliare i costi del personale per una più efficiente allocazione delle risorse o una massimizzazione degli utili consente di sbarazzarsi dei dipendenti. È quanto chiarito dalla Cassazione con una recente sentenza **[1]** che ricalca quanto avevamo già chiarito nell'articolo [Come licenziare un dipendente assunto](#).

Nella pronuncia in commento viene chiarito, una volta per tutte, che «ai fini della legittimità del licenziamento individuale per **giustificato motivo oggettivo** - tale è il licenziamento dettato da questioni collegate alla produzione e non al comportamento del dipendente, N.d.R. - l'andamento negativo dell'azienda non rappresenta un presupposto che il datore di lavoro debba necessariamente provare e il giudice accertare». Ben potrebbe esserci, alla base dello scioglimento del rapporto di lavoro, l'esigenza - più che legittima - dell'imprenditore di aumentare gli **utili**, tagliando sulla manodopera inutile o sulle "duplicazioni" delle mansioni.



Il tribunale peraltro non può entrare nelle scelte imprenditoriali del capo dell'azienda e sindacare se la misura sia necessaria o meno. Né può impedire il conseguimento di maggiori utili per il datore di lavoro allo scopo di conservare il posto di lavoro al dipendente. Quello che però può effettuare il tribunale è una valutazione sulla **verità delle affermazioni** poste dall'imprenditore alla base del licenziamento. Tanto è vero che, ad esempio, l'**esternalizzazione di un servizio**, affidato a un soggetto che abbia come unico cliente l'azienda, manifesta un intento simulatorio per togliersi di torno i dipendenti (leggi [È lecito il licenziamento se il mio compito è esternalizzato?](#)).

Se così stanno le cose, all'imprenditore che intenda licenziare uno o più dipendenti per conseguire maggiori profitti conviene dire la verità piuttosto che dare giustificazioni facilmente denunciabili.

Il licenziamento per **giustificato motivo** è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Questo significa che non è necessaria solo una situazione di **crisi dell'impresa**. È quindi possibile che il licenziamento derivi dall'esigenza di provvedere a una migliore efficienza gestionale o produttiva o anche per un aumento della redditività d'impresa. Non è quindi necessario che si debba fronteggiare un andamento economico negativo o spese straordinarie. L'azienda potrebbe anche avere lo scopo di salvaguardare la competitività nel proprio settore attraverso la combinazione dei fattori della produzione ritenute più opportune dall'imprenditore, soggetto che ne assume la responsabilità anche in termini di rischio e di conseguenze patrimoniali pregiudizievoli.

Insomma, come non esiste un **diritto all'assunzione**, non esiste neanche un **diritto alla conservazione del posto di lavoro**.

**Note:**

[1] Cass. sent. n. 25201/2016.

*Autore immagine: 123rf com*