

## DIRITTO DEL LAVORO

---

### ***Licenziamento per giustificato motivo oggettivo***

di **Evangelista Basile**

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 7 dicembre 2016, n. 25192

Licenziamento – Giustificato motivo oggettivo – Soppressione del posto di lavoro – Posizioni omogenee – Criteri – L. 223/1991 – Altri parametri

#### **MASSIMA**

Quando il giustificato motivo oggettivo si identifica nella soppressione di un posto di lavoro in presenza di più posizioni fungibili, in quanto occupate da lavoratori con professionalità sostanzialmente omogenee, non essendo utilizzabile il criterio dell'impossibilità di repêchage, il datore di lavoro deve improntare l'individuazione del soggetto da licenziare al datore ai principi di correttezza e buona fede, ai sensi dell'art. 1175 c.c. in tale contesto, l'art. 5 l. 223/91 offre uno standard idoneo ad assicurare che la scelta sia conforme a tale canone; tuttavia, non può escludersi l'utilizzabilità di altri criteri purchè non arbitrati, ma improntati a razionalità e graduazione delle posizioni dei lavoratori interessati.

#### **COMMENTO**

Nella sentenza in commento, la Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso proposto dal lavoratore, addetto alle mansioni di inserimento dati e contatti con clienti, licenziato per giustificato motivo oggettivo, confermando la pronuncia della Corte d'Appello secondo cui il licenziamento era legittimo in quanto il datore aveva rispettato i principi nella scelta dei lavoratori da licenziare. Dal giudizio risultava che a fronte di esigenze di diminuzione dei costi per riduzione di fatturato, la Società aveva scelto di licenziare il dipendente che, a parità di mansioni, comportava un costo maggiore per l'azienda, che era risultato il meno performante e che, infine, aveva altri redditi su cui contare. Sul punto, la Suprema Corte ricorda che la costante giurisprudenza di legittimità ha affermato che, a fronte di più posizioni fungibili, in quanto occupate da lavoratori con professionalità sostanzialmente omogenee, il datore di lavoro deve comunque procedere secondo i principi di correttezza e buona fede ex art. 1175 c.c., al pari di ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio. In merito alla decisione del recesso, tali principi trovano i relativi criteri nell'art. 5 l. 223/1991, i quali possono trovare, per analogia, applicazione anche nel caso di licenziamento individuali. Tuttavia, i Giudici di legittimità affermano che non può escludersi il ricorso ad altri criteri, purchè non arbitrari, ma improntati a razionalità e graduazione delle posizioni dei lavoratori interessati. Alla luce di tale tesi, i Giudici de quo hanno riconosciuto la piena correttezza della decisione datoriale basata su criteri ritenuti razionali e conformi all'art. 1175 c.c. In altre

parole, il maggior costo della retribuzione, il minore rendimento lavorativo, le condizioni economiche complessive di ciascun lavoratore appaiono criteri ragionevoli in quanto oggettivamente enucleabili tra fatti riferibili alla comune esperienza con riguardo alle qualità e alle condizioni personali del lavoratore. Tali criteri, peraltro, si prestano, singolarmente e in concorso tra loro, alla elaborazione di una graduatoria e dunque consentono, su basi oggettive, una comparazione tra tutti i lavoratori interessati dalla riduzione dell'organico in quanto assegnati a posizioni di lavoro fungibili.

### **Principali precedenti giurisprudenziali**

Conformi: Cass. Civ. 7046 del 2011.

Articolo tratto dalla Rivista Euroconference ["IL GIURISTA DEL LAVORO"](#)

