



Numero 3 / 2022

**Flaminia De Giuli**

**Il nesso causale nel licenziamento per  
giustificato motivo oggettivo**

# Il nesso causale nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Flaminia De Giuli

*Dottoranda di ricerca in Diritto del Lavoro, Sapienza Università di Roma*

**Sommario: 1. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. – 2. Le ragioni inerenti all’attività produttiva e all’organizzazione del lavoro. – 3. La non sindacabilità delle scelte imprenditoriali. – 4. Il nesso causale. – 4.1. L’insussistenza del nesso causale.**

## **1. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.**

La fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo è disciplinata dall’art. 3 della l. 604/1966<sup>1</sup> quale licenziamento dovuto a «ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa».

Gli elementi costitutivi di detta fattispecie<sup>2</sup> sono tre: le ragioni che determinano la soppressione del posto, il nesso di causalità tra questa e il licenziamento e il rispetto dell’obbligo di *repêchage*<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr. PEDRAZZOLI M., *Licenziamenti: vecchi paradigmi e nuove prospettive di regolazione Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento: da (corno di una) dicotomia a fattispecie*, in *Dir. rel. ind.*, 4, 2018, 993 ss. secondo cui «non si è costruita nessuna fattispecie del giustificato motivo oggettivo» in quanto l’art. 3 non offrirebbe « il criterio per scegliere fra motivi giustificanti e non».

<sup>2</sup> SANTORO-PASSARELLI G., *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo “organizzativo”: la fattispecie*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 317, 2016, 2.

<sup>3</sup> Tale elemento non si evince dal testo della norma ma è stato elaborato dalla giurisprudenza quale onere del datore di lavoro di provare l’impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse, anche inferiori.

Pertanto, secondo la giurisprudenza e la dottrina prevalenti<sup>4</sup> il licenziamento per giustificato motivo oggettivo si configura qualora il datore di lavoro intervenga sulla propria organizzazione modificandola effettivamente e tale modifica sia motivata e diretta al perseguimento di un fine «genuinamente economico-tecnico-organizzativo»<sup>5</sup>, nonché connessa in modo stringente alla posizione del lavoratore interessato, il quale non può diversamente essere ricollocato nell'ambito dell'organizzazione<sup>6</sup>.

Il licenziamento per giustificato motivo ricorre, quindi, in presenza di detti elementi, in difetto di anche uno solo dei quali il recesso sarebbe ingiustificato poiché privo di un elemento costitutivo della fattispecie<sup>7</sup>.

## **2. Le ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro.**

Le ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro rappresentano un limite posto dal legislatore al recesso del datore di lavoro, il quale non è, quindi, libero di recedere a suo piacimento *ex art.*

---

<sup>4</sup> PESSI R., *I licenziamenti per motivi economici (\*)*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, 756; STOLFA F., *Licenziamento per g.m.o.: i nodi irrisolti e le soluzioni possibili*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2003, 109 ss.; BRUN S., *Giustificato motivo oggettivo di licenziamento e sindacato giudiziale*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 2002, 131 ss.; DEL PUNTA R., *Disciplina del licenziamento e modelli organizzativi delle imprese*, *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, 708 ss.; TULLINI P., LUNARDON F., *Giusta causa e giustificato motivo di licenziamento*, in MISCIONE M. (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, in CARINCI F. (diretto da), *Diritto del lavoro*, Utet, Torino, 1998, 235 ss.; PASSINO DETTORI V., ROSSI DETTORI S., *Il giustificato motivo oggettivo. Commento sub art. 3, Legge 15 luglio 1966, n. 604. Norme sui licenziamenti individuali*, Sez. III, in MAZZOTTA O. (a cura di), *I licenziamenti. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1992, 325 ss.

<sup>5</sup> CARINCI M.T., *Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato*, in GALGANO F. (diretto da), *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico e dell'economia*, Cedam, Padova, 2005, 11.

<sup>6</sup> CARINCI M.T., *Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato, op. cit.*, 11.

<sup>7</sup> ALBI P., *Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo dopo la riforma Monti-Fornero*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 160, 2012, 19.

2118 c.c.<sup>8</sup>. Dette ragioni costituiscono altresì un compromesso «fra l'interesse del lavoratore alla conservazione del posto e il potere organizzativo imprenditoriale»<sup>9</sup>.

Secondo la giurisprudenza prevalente<sup>10</sup>, è necessario che il riassetto organizzativo sia all'origine del licenziamento e non costituisca un mero risultato di questo. Laddove non ne rappresenti la causa bensì una conseguenza, le ragioni del licenziamento, infatti, sarebbero altre rispetto alla più efficiente organizzazione produttiva.

La giurisprudenza e la dottrina si sono, però, a lungo interrogate per comprendere in cosa consistano in concreto dette ragioni produttive e organizzative.

Secondo un primo orientamento<sup>11</sup> non è infatti sufficiente una qualsiasi ragione organizzativa «idonea a determinare la soppressione del posto di lavoro» a legittimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, dovendosi verificare la meritevolezza delle motivazioni poste a base del medesimo<sup>12</sup>. Necessaria sarebbe, quindi, la tutela di un interesse oggettivo dell'impresa, inteso quale difficoltà economica non temporanea tale da

---

<sup>8</sup> MARESCA A., *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento: il prius, il posterius ed il nesso causale*, in PERULLI A. (a cura di), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, Giappichelli, Torino, 2017, 66 ss.

<sup>9</sup> DEL PUNTA R., *Disciplina del licenziamento e modelli organizzativi delle imprese*, op. cit., 703.

<sup>10</sup> Cass., 21 novembre 2011, n. 24502; Cass., 28 settembre 2016, n. 19185.

<sup>11</sup> Cass., 2 febbraio 1983, n. 903; Cass. 10 maggio 1986, n. 3127; Cass., 4 marzo 2002, n. 3096; Cass., 7 luglio 2004, n. 12514; Cass., 2 ottobre 2006, n. 21282; Cass., 25 giugno 2009, n. 14953; Cass., 26 settembre 2011, n. 19616; Cass., 18 aprile 2012, n. 6026; Cass., 9 luglio 2012, n. 11465; Cass., 10 settembre 2012, n. 15104; Cass., 12 settembre 2012, n. 15258; Cass., 8 ottobre, 2012, n. 17087; Cass., 21 febbraio 2013, n. 4299; Cass., 9 luglio 2013, n. 16987; Cass., 23 ottobre 2013, n. 24037; Cass., 16 marzo 2015, n. 5173; Cass., 23 settembre 2016, n. 18717; Cass., 15 giugno 2017, n. 14871; da ultimo Trib. Bari, 10 gennaio 2022, n. 21. Cfr. SPEZIALE V., *Il giustificato motivo oggettivo: extrema ratio o "normale" licenziamento economico?*, in PERULLI A. (a cura di), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: giurisprudenza e dottrina a confronto*, Giappichelli, Torino, 2017, 125.

<sup>12</sup> MARESCA A., *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento: il prius, il posterius ed il nesso causale*, op. cit., 71 ss.

non consentire la prosecuzione del rapporto se non a fronte di perdite notevoli per la stessa<sup>13</sup>.

Rientrerebbero, pertanto, nella nozione di giustificato motivo oggettivo le ipotesi di «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 un'effettiva necessità di riduzione dei costi»<sup>14</sup>.

La giurisprudenza più recente<sup>15</sup>, però, ritiene che tale nozione sia ampia al punto da ricomprendere anche «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa [...] che attengono ad una migliore efficienza gestionale o produttiva ovvero anche quelle dirette ad un aumento della redditività d'impresa»<sup>16</sup>. Sul punto concorda anche una parte della dottrina<sup>17</sup>, secondo cui la norma non vieta

---

<sup>13</sup> ICHINO P., *Sulla nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, par. 2.

<sup>14</sup> *Ex multis* Cass., 15 giugno 2017, n. 14871, cit.

<sup>15</sup> Cass., 3 novembre 1992, n. 11909; Cass., 24 giugno 1994, n. 6067; Cass., 12 giugno 1995, n. 6621; Cass., 9 luglio 2001, n. 9310; Cass., 11 aprile 2003, n. 5777; Cass., 26 luglio 2004, n. 14034; Cass., 4 novembre 2004, n. 21212; Cass., 1 giugno 2005, n. 11678; Cass., 15 dicembre 2006, n. 26894; Cass., 10 maggio 2007, n. 10672; Cass., 22 agosto 2007, n. 17887; Cass., 4 dicembre 2007, n. 25270; Cass., 13 ottobre 2008, n. 25043; Cass., 13 luglio 2009, n. 16323; Cass., 17 novembre 2010, n. 23222; Cass., 3 agosto 2011, n. 16925; Cass., 21 novembre 2011, n. 24502, cit.; Cass., 11 gennaio 2013, n. 579; Cass., 14 novembre 2013, n. 25615; Cass., 15 maggio 2015, n. 10038; Cass., 29 maggio 2015, n. 11205; Cass., 18 novembre 2015, n. 23620; Cass., 20 novembre 2015, n. 23791; Cass., 1 luglio 2016, n. 13516; Cass., 5 dicembre 2016, n. 24803; Cass., 7 dicembre 2016, n. 25201; Cass., 15 febbraio 2017, n. 4015; Cass., 14 febbraio 2020, n. 3819; da ultimo Trib. Tivoli, 1 febbraio 2022, n. 123.

<sup>16</sup> *Ex multis* Cass., 7 dicembre 2016, n. 25201, cit. Cfr. CARINCI M.T., *L'obbligo Di «Ripescaggio» Nel Licenziamento Per Giustificato Motivo Oggettivo Di Tipo Economico Alla Luce Del Jobs Act*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2017, 203 ss., che evidenzia come la sentenza in questione, seppur a sezioni semplici, ha composto il conflitto rispecchiando la posizione della maggioranza dei giudici della Sezione Lavoro.

<sup>17</sup> PERA G., *La cessazione del rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 1980, 89; VALLEBONA A., *Legittimità del licenziamento diretto ad incrementare il profitto*, in *Mass. giur. lav.*, 5, 2017, 318, secondo cui una

un licenziamento fondato sull'incremento dei profitti e non prevede che questo possa essere intimato esclusivamente nel caso in cui l'impresa verta in condizione di crisi<sup>18</sup>.

Una simile interpretazione, come sottolineato da alcuni<sup>19</sup>, terrebbe in considerazione il valore della concorrenza alla luce dell'ordinamento europeo, secondo il quale «la nostra normativa mira a garantire l'esistenza e la competitività sul mercato dell'impresa ben prima che la stessa si trovi in situazione di difficoltà economica».

È bene evidenziare, però, come la rilevanza di ragioni esclusivamente organizzative, al di là delle ragioni economiche, non debba condurre ad indentificare le stesse con la mera soppressione del posto, dovendo sussistere in ogni caso condizioni oggettive che consentano al giudice di accertarne l'effettività<sup>20</sup>.

Il controllo giudiziale circa la veridicità del ridimensionamento e il nesso causale tra la ragione addotta e la soppressione della posizione del dipendente licenziato rappresentano tratti comuni ad entrambi gli orientamenti<sup>21</sup>.

---

lettura congiunta della norma con l'art. 30, co. 1, l. 183/2010 confermerebbe che il giudice debba solo accertare le veridicità della soppressione del posto e il nesso causale tra questa e il licenziamento. Cfr. DELLA ROCCA G., *Il controllo del giudice sul motivo oggettivo di licenziamento*, in *Mass. giur. lav.*, 6, 2011, 450 che evidenzia come la norma confermi un consolidato orientamento giurisprudenziale.

<sup>18</sup> DE LUCA TAMAJO R., *Sulla nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento*, in PERULLI A. (a cura di), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, Giappichelli, Torino, 2017, 22, evidenzia come qualora le ragioni a monte del licenziamento assurgano a requisiti ulteriori di legittimità dello stesso «la verifica del giudice in ordine alla sussistenza di tali ragioni integrerebbe una valutazione di legittimità dell'agire imprenditoriale e non un sindacato di merito» vietato dalla normativa.

<sup>19</sup> SANTORO-PASSARELLI G., *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: dalla ragione economica alla ragione organizzativa*, in *Mass. giur. lav.*, 5, 2017, 319.

<sup>20</sup> SANTORO-PASSARELLI G., *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: dalla ragione economica alla ragione organizzativa*, *op. cit.*, 320; 35; PERULLI A., *Giustificato motivo oggettivo, soppressione del posto e "paradigma" del diritto del lavoro*, in PERULLI A. (a cura di), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, Giappichelli, Torino, 2017, 87 ss.; 40; ROMEI R., *Natura e struttura dell'obbligo di repêchage*, in PERULLI A. (a cura di), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, Giappichelli, Torino, 2017, 97.

<sup>21</sup> Cass., 11 novembre 2019, n. 29101.

Diversamente, verrebbe meno lo stesso effetto limitativo della facoltà di recesso posto alla base della norma.

Nella prassi, i giudici al fine di poter operare una verifica in merito, non potendo, come si vedrà, sindacare le scelte imprenditoriali<sup>22</sup>, hanno declinato l'effettività delle ragioni organizzative in diversi sotto-requisiti che la situazione economico-organizzativa dell'imprenditore deve presentare per costituire idonea giustificazione causale del licenziamento, quali la serietà<sup>23</sup>, l'attualità<sup>24</sup> e la stabilità<sup>25</sup> delle ragioni addotte<sup>26</sup>. Tali

---

<sup>22</sup> Cfr. MARAZZA M., *Giustificato motivo oggettivo di licenziamento e "controllo di pretestuosità"*, in PERULLI A. (a cura di), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, Giappichelli, Torino, 2017, 55, specifica come la scelta dell'imprenditore di sopprimere il posto possa essere oggetto di valutazione e censura giudiziale nel caso in cui vi siano specifici limiti esterni del potere datoriale previsti dalla legge o dall'autonomia collettiva senza però che il controllo del giudice implichi alcun sindacato di merito su detta scelta e coinvolga i limiti interni dell'iniziativa economica privata.

<sup>23</sup> Intesa come la non pretestuosità del riassetto organizzativo, cfr. Cass., 30 gennaio 1998, n. 938; Cass., 7 gennaio 2004, n. 28; Cass., 12 settembre 2013, n. 20918.

<sup>24</sup> Nel senso che il giustificato motivo deve essere valutato in relazione agli elementi di fatto presenti al momento del recesso, cfr. Cass., 22 aprile 2000, n. 5301; Cass., 20 agosto 2003, n. 12261. Sul punto anche GHERA E., *Le tre sentenze della corte costituzionale sul regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo. Interrogativi e prospettive*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 2022, 3 ss., secondo cui il licenziamento «è un atto legato da un nesso di causalità finale ai suddetti fatti gestionali di volta in volta come dichiarati nella motivazione del licenziamento. Questo non dipende dalla mera previsione come possibili o perfino inevitabili di eventi futuri, ma dipende [...] da ragioni e cioè da valutazioni e spesso dalla constatazione di fatti avvenuti o quanto meno in corso di accadimento che costituiscono il presupposto causale della risoluzione del rapporto. È anzi necessario che le suddette ragioni [...] siano ravvisabili in concreto prima del licenziamento». *Contra* Cass., 24 febbraio 2005, n. 3848

<sup>25</sup> Da intendersi come una riorganizzazione o una situazione economica che investe l'impresa nel medio e lungo termine, cfr. Cass., 27 novembre 1996, n. 10527, cit.; Cass., 9 giugno 2004, n. 10916.

<sup>26</sup> MARRANCA C., *Giustificato motivo oggettivo, obbligo di repêchage e ripartizione dell'onere probatorio*, in *Arg. dir. lav.*, 3, 2015, 655; CALCATERRA L., *La giustificazione causale del licenziamento per motivi oggettivi nella giurisprudenza di legittimità*, in *Dir. rel. ind.*, 3, 2005, 639.

requisiti non devono sussistere cumulativamente<sup>27</sup>, ma è sufficiente la sussistenza di anche solo uno di questi<sup>28</sup>.

### **3. La non sindacabilità delle scelte imprenditoriali.**

Il controllo giudiziale deve limitarsi «esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro»<sup>29</sup>. Pertanto, il giudice potrà esclusivamente controllare la sussistenza delle ragioni produttive o organizzative senza poter valutare in alcun modo le motivazioni che hanno determinato la decisione datoriale in quanto irrilevanti per l'ordinamento, così come gli obiettivi delle stesse<sup>30</sup>.

Il giudicante, quindi, dovrà accertare la presenza di una «giustificazione del licenziamento e la sua coerenza alla definizione legale»<sup>31</sup> nonché «la veridicità dei fatti addotti a giustificazione [...], la loro non pretestuosità, la loro connessione causale»<sup>32</sup>.

Diversamente, si andrebbe ad intaccare l'autonomia imprenditoriale tutelata dall'art. 41 Cost.<sup>33</sup>. Vi è, quindi, un'insindacabilità delle scelte

---

<sup>27</sup> Cass., 27 novembre 1996, n. 10527.

<sup>28</sup> CALCATERRA L., *La giustificazione causale del licenziamento per motivi oggettivi nella giurisprudenza di legittimità*, *op. cit.*, 639

<sup>29</sup> Art. 30, co. 1, l. 183/2010.

<sup>30</sup> MARESCA A., *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento: il prius, il posterius ed il nesso causale*, *op. cit.*, 66 ss. Sul punto si vedano anche Cass., 14 febbraio 2020, n. 3819; Cass., 25 gennaio 2021, n. 1514.

<sup>31</sup> BALLESTRERO M.V., *Licenziamento individuale*, in *Enc. Dir.*, Annali V, Giuffrè, Milano, 2012, 807.

<sup>32</sup> Cass., 20 dicembre 2001, n. 16106; BALLESTRERO M.V., *Licenziamento individuale*, *op. cit.*, 807.

<sup>33</sup> DE ANGELIS L., *Licenziamento per motivi economici e controllo giudiziario\**, in *Lav. Dir.*, 3, 2007, 467 ss.; BALLESTRERO M.V., *Licenziamento individuale*, *op. cit.*, 807; FERRARESI M., *Il licenziamenti per motivi oggettivi*, in MAGNANI M. TIRABOSCHI M. (a cura di), *Le nuove leggi civili. La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Giuffrè, Milano, 2012, 258.

imprenditoriali<sup>34</sup> «imposta dalla garanzia costituzionale della libertà di iniziativa economica»<sup>35</sup>.

In concreto, nel caso in cui la ragione addotta sia di natura economica, il giudice, quindi, verificherà esclusivamente la veridicità e la sussistenza di una situazione di crisi aziendale<sup>36</sup>, mentre nell'ipotesi in cui la ragione sia di tipo organizzativo, dovrà accertare l'effettività del riassetto organizzativo posto a base attraverso la soppressione della posizione lavorativa che ne è stata oggetto<sup>37</sup>, nonché, secondo alcuni, la sopravvenuta inutilità<sup>38</sup> della prestazione<sup>39</sup>.

In entrambe le ipotesi, come sostenuto anche dalla dottrina<sup>40</sup> e dalla giurisprudenza<sup>41</sup> maggioritarie, dovrà essere provata la non pretestuosità del licenziamento, nel senso che questo non possa essere finalizzato a «perseguire il profitto soltanto mediante un abbattimento del costo del lavoro realizzato con il puro e semplice licenziamento d'un dipendente che, a sua volta, non sia dovuto ad un effettivo mutamento

---

<sup>34</sup> Cass., 30 marzo 1994, n. 3128; Cass., 24 giugno 1994, n. 6067; Cass., 23 giugno 1998, n. 6222; Cass., 7 gennaio 2002, n. 88; Cass., 16 maggio 2003, n. 7717; Cass., 18 agosto 2004, n. 16163; Cass., 7 aprile 2010, n. 8237; Cass. 11 luglio 2011, n. 15157.

<sup>35</sup> Cass., 15 maggio 2015, n. 10038, cit.

<sup>36</sup> PERA G., *I licenziamenti nell'interesse dell'impresa, relazione al Convegno dell'AIDLASS*, in AA.VV., *I licenziamenti nell'interesse dell'impresa. Atti delle Giornate di Studio di Firenze, 27- 28 aprile 1968*, Giuffrè, Milano, 1969, 11 ss.

<sup>37</sup> Cfr. IANNIRUBERTO G., *Iniziativa economica e tutela del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 4, 2020, 515 ss., secondo cui «non si comprende perché il licenziamento — per essere legittimo — debba presupporre la soppressione del posto di lavoro: l'art. 3 comprende infatti nel suo ambito qualsiasi ragione legata all'attività produttiva ed alla organizzazione, per cui la prospettata affermazione introduce un elemento, che il testo della norma non indica».

<sup>38</sup> Cass., 18 aprile 1991, n. 4164; Trib. Milano, 15 marzo 1997.

<sup>39</sup> SANTORO-PASSARELLI G., *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: dalla ragione economica alla ragione organizzativa*, in *Lav. giur.*, 5, 2017, 429 ss.

<sup>40</sup> CARUSO B., *La fattispecie "giustificato motivo oggettivo" di licenziamento tra storie e attualità*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 323, 2017, 9.

<sup>41</sup> Cass., 26 luglio 2004, n. 14034, cit.; Cass., 10 maggio 2007, n. 10672, cit.; Cass., 18 marzo 2010, n. 6559; Cass., 17 novembre 2010, n. 23222, cit.; Cass., 30 novembre 2010, n. 24235; Cass., 12 settembre 2012, n. 15258, cit.; Cass., 23 ottobre 2013, n. 24037, cit.; Cass., 1 luglio 2016, n. 13516, cit.; Cass., 26 agosto 2016, n. 17368.

dell'organizzazione tecnico-produttiva, ma esclusivamente al bisogno di sostituirlo con un altro da retribuire di meno, malgrado l'identità (o la sostanziale equivalenza) delle mansioni»<sup>42</sup>.

Una parte della giurisprudenza<sup>43</sup> e della dottrina<sup>44</sup> ha, inoltre, sostenuto che la ragione del licenziamento debba «essere successiva all'assunzione, dovendosi dunque configurare un *quid novi*»<sup>45</sup> poiché solo in questo modo può essere giustificato un provvedimento che incida sull'assetto preesistente<sup>46</sup>, in quanto il datore al momento della stipula del contratto di lavoro ha assunto un impegno a fronte di una valutazione circa l'utilizzabilità del lavoratore nella impresa, obbligandosi ad impiegarlo e autolimitando conseguentemente il proprio potere di iniziativa economica<sup>47</sup>.

In conclusione, il sindacato del giudice sarà volto ad accertare che le misure adottate dal datore di lavoro «non eccedano i limiti di ciò che è necessario per raggiungere gli obiettivi perseguiti»<sup>48</sup> e rispettino il principio di proporzionalità, non potendo valutare l'opportunità economica delle decisioni da questo prese<sup>49</sup>.

#### **4. Il nesso causale.**

---

<sup>42</sup> Cass., 21 luglio 2016, n. 15082.

<sup>43</sup> Cass., 16 novembre 2016, n. 23352; Cass., 22 giugno 2000, n. 8515.

<sup>44</sup> GRAGNOLI E., *Il licenziamento individuale per riduzione di personale e le novità normative*, in *Dir. rel. ind.*, 4, 2015, 1062 ss.

<sup>45</sup> FERRARESI M., *Recenti sviluppi del dibattito sul giustificato motivo oggettivo di licenziamento*, in *Dir. rel. ind.*, 2, 2018, 531 ss.

<sup>46</sup> GRAGNOLI E., *Il licenziamento individuale per riduzione di personale e le novità normative*, *op. cit.*, 1062 ss.

<sup>47</sup> Cass., 16 novembre 2016, n. 23352, *cit.*.

<sup>48</sup> BALLESTRERO M.V., *Licenziamento individuale*, *op. cit.*, 807.

<sup>49</sup> PERULLI A., *Il licenziamento per motivi economici: spunti comparati e prospettive di riforma*, in MAZZOTTA O. (a cura di), *Ragioni del licenziamento e formazione culturale del giudice del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2008, 55 ss.

Il nesso causale rappresenta il collegamento tra il lavoratore licenziato e la scelta imprenditoriale che è causa del licenziamento.

Dal punto di vista causale la decisione organizzativa è il *prius* e la soppressione del posto ne rappresenta la conseguenza<sup>50</sup>.

Il datore di lavoro è, infatti, tenuto a specificare nell'atto di licenziamento le motivazioni di questo, non potendosi limitare ad enunciare la semplice soppressione del posto ma dovendo espressamente indicare le ragioni organizzative o produttive alla base<sup>51</sup>.

Occorre, pertanto, che sussista un concreto nesso tra scelte economiche dell'imprenditore e licenziamento, ricorrendo il giustificato motivo oggettivo ogni qualvolta fra le prime e il secondo esista un'oggettiva coerenza strumentale<sup>52</sup>.

È, dunque, necessario accertare che la motivazione adottata dal datore di lavoro abbia una correlazione causale diretta e immediata con la posizione lavorativa soppressa, non potendo, ad esempio, ritenerla effettiva qualora attenda ad una generica crisi aziendale potenzialmente idonea a giustificare il licenziamento di un qualsiasi dipendente dell'impresa<sup>53</sup>.

Pertanto, la ragione invocata a sostegno della attuata modifica organizzativa deve incidere proprio sulla posizione lavorativa del lavoratore licenziato<sup>54</sup>.

La scelta che ha determinato la soppressione entra, quindi, necessariamente nella fattispecie giustificativa, non potendo assumersi solo che il licenziamento sia motivato da una soppressione del posto<sup>55</sup>. Al contrario «sarebbe [...] preclusa in radice la verifica di legittimità non

---

<sup>50</sup> MARESCA A., *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento: il prius, il posterius ed il nesso causale*, *op. cit.*, 68 ss.

<sup>51</sup> MARESCA A., *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento: il prius, il posterius ed il nesso causale*, *op. cit.*, 68 ss.

<sup>52</sup> Cass., 11 agosto 1998, n. 7904.

<sup>53</sup> Trib. Milano, 27 febbraio 2017, n. 5525.

<sup>54</sup> Trib. Palermo, 18 novembre, 2021, n. 4324.

<sup>55</sup> DEL PUNTA R., *Disciplina del licenziamento e modelli organizzativi delle imprese*, *op. cit.*, 707.

rimanendo al giudice altro riscontro se non la presa d'atto che il lavoratore licenziato occupava il posto di lavoro soppresso»<sup>56</sup>.

Il giudice è, quindi, chiamato a svolgere una valutazione di mera legittimità, che non può «sconfinare in un sindacato di congruità e di opportunità»<sup>57</sup>.

Non potendo sindacare le motivazioni che hanno condotto al licenziamento la giurisprudenza ha tentato «di temperare il meccanismo della sequenza causale [...] “creando” il principio dell'*extrema ratio*, che si sostanzia nell'onere dell'imprenditore di provare l'impossibilità di una diversa utilizzazione del lavoratore licenziando»<sup>58</sup>. Il datore di lavoro dovrà provare di non poter diversamente impiegare il lavoratore<sup>59</sup>: il c.d. obbligo di *repêchage*<sup>60</sup>.

Vi è chi ritiene<sup>61</sup> che il controllo del giudice sul rispetto di detto obbligo altro non sia se non la «verifica più dettagliata e in una prospettiva per così dire negativa» dell'esistenza del nesso causale tra la scelta organizzativa e la posizione del lavoratore licenziato<sup>62</sup>. Come sostenuto da autorevole

---

<sup>56</sup> Cass., 30 novembre 2016, n. 24458.

<sup>57</sup> Corte Cost., 1 aprile 2021, n. 59; Corte Cost., 19 maggio 2022, n. 125.

<sup>58</sup> DEL PUNTA R., *Disciplina del licenziamento e modelli organizzativi delle imprese*, op. cit., 711.

<sup>59</sup> CALCATERRA L., *La giustificazione causale del licenziamento per motivi oggettivi nella giurisprudenza di legittimità*, in *Dir. rel. ind.*, 3, 2005, 621 ss.; DE ROSA M., *Il licenziamento per «ragioni economiche»: le fattispecie*, in *Dir. rel. ind.*, 3, 2005, 662 ss. *Contra* ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, III, in CICU A., MESSINEO F., MENGONI L. (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Giuffrè, Milano, 2003, 425 ss. secondo cui l'insindacabilità delle scelte imprenditoriali sarebbe di fatto svuotata dall'onere per il datore di lavoro di provare l'impossibilità di adibire a mansioni diverse il lavoratore licenziato.

<sup>60</sup> L'ampiezza di tale obbligo è discussa, vi è, infatti, chi ritiene che questo ricomprenda non solo le mansioni equivalenti, ma anche la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni inferiori o, anche, la possibilità di impiego di questo in altre sedi (TATARELLI M., *Il licenziamento individuale e collettivo: lavoro privato e pubblico*, Cedam, Padova, 2012, 203 ss.).

<sup>61</sup> CARINCI M.T., *Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato*, op. cit., 2005.

<sup>62</sup> *Contra* GARGIULO U., *Il licenziamento “economico” alla luce del novellato articolo 18*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 203, 2014, 30, secondo cui «la possibilità di ricollocare il dipendente in altra posizione, professionalmente equivalente, dell'organizzazione, non potrà [...] essere considerata di per sé sintomatica dell'assenza di una legittima e reale scelta organizzativa che giustifichi la soppressione del posto, dovendo essere accompagnata dalla prova di quale sia, nello specifico, la diversa ragione che abbia condotto alla decisione di licenziare».

dottrina, infatti, tale operazione «realizza di fatto un'applicazione concreta dell'istanza di bilanciamento fra i due interessi»<sup>63</sup> contrapposti, rappresentando l'unica valutazione possibile senza esondare in un sindacato di merito delle scelte imprenditoriali<sup>64</sup>.

#### 4.1. L'insussistenza del nesso causale.

Il datore di lavoro, come esaminato, non può licenziare un lavoratore per un suo semplice interesse, ma solo qualora dimostri la sussistenza di una ragione imprenditoriale (non sindacabile)<sup>65</sup> nonché il nesso causale tra la soppressione del posto e il licenziamento.

Il giudice, quindi, dovrà verificare il rispetto del principio della catena causale secondo cui *causa causae est causa causati*<sup>66</sup>.

La mancanza del nesso causale «disvela l'uso distorto del potere datoriale, emergendo una dissonanza che smentisce l'effettività della ragione addotta a fondamento del licenziamento»<sup>67</sup>.

Tutto ciò premesso, «la giurisprudenza maggioritaria sembra consolidata nel pretendere la non arbitrarietà del licenziamento, ovvero sia la reale presenza di una giustificazione causale, verificata attraverso l'accertamento dell'effettiva sussistenza delle ragioni organizzative adottate e del nesso di causalità tra queste ultime ed il licenziamento stesso»<sup>68</sup>.

---

<sup>63</sup> DEL PUNTA R., *Sulla prova dell'impossibilità del ripescaggio nel licenziamento economico*, in PERULLI A. (a cura di), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, Giappichelli, Torino, 2017, 36.

<sup>64</sup> DEL PUNTA R., *Sulla prova dell'impossibilità del ripescaggio nel licenziamento economico*, *op. cit.*, 36.

<sup>65</sup> MARESCA A., *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento: il prius, il posterius ed il nesso causale*, *op. cit.*, 65 ss.

<sup>66</sup> DEL PUNTA R., *Disciplina del licenziamento e modelli organizzativi delle imprese*, *op. cit.*, 707.

<sup>67</sup> Cass., 7 dicembre 2016, n. 25201, cit.; Cass., 11 novembre 2019, n. 29101, cit.

<sup>68</sup> CALCATERRA L., *La giustificazione causale del licenziamento per motivi oggettivi nella giurisprudenza di legittimità*, *op. cit.*, 638.

Sarà il datore di lavoro a dover provare in giudizio<sup>69</sup> «la sussistenza di una ragione astrattamente idonea alla giustificazione del licenziamento»<sup>70</sup>, nonché l'impossibilità di un'altra utilizzazione del lavoratore licenziato tramite la dimostrazione di fatti positivi corrispondenti<sup>71</sup>.

Pertanto, nel caso in cui venga accertata la mancanza del nesso causale il licenziamento risulterà illegittimo ma tale illegittimità non implicherà un giudizio di valore sulla scelta compiuta dall'imprenditore bensì esclusivamente che questo non l'abbia compiuta ovvero ne abbia compiuta una pretestuosa, non genuina<sup>72</sup> o non necessaria<sup>73</sup>.

---

<sup>69</sup> Cass., 24 giugno 1994, n. 6067, cit. Cfr. COSIO R., Licenziamento individuale per motivi economici e controllo giudiziario nella riforma del mercato del lavoro, in *Lav. giur.*, 2013, 255 ss.; FRASCA N., *L'insindacabilità delle scelte del datore nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2016, 293 ss.

<sup>70</sup> GARGIULO U., *Il licenziamento "economico" alla luce del novellato articolo 18*, *op. cit.*, 35.

<sup>71</sup> TOPO A., *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, in CESTER C. (a cura di), *I licenziamenti dopo la legge n. 92 del 2012*, Cedam, Padova, 158.. Cfr. Cass., 3 giugno 1994, n. 5401; Cass., 23 ottobre 1996, n. 9204.

<sup>72</sup> Cass., 20 novembre 2001, n. 14604.

<sup>73</sup> ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, III, *op. cit.*, 425 ss. Cfr. Cass., 30 gennaio 1998, n. 938 cit.