

Esternalizzazione di un'attività aziendale: può il datore di lavoro licenziare il dipendente divenuto in esubero?

Non è infrequente che un imprenditore decida **far svolgere all'esterno** un'attività che prima svolgeva internamente tramite proprio personale, ad esempio dandola in **appalto** ad altro imprenditore o **incaricando un professionista**.

In questo caso si pone la questione dell'esubero del lavoratore prima adibito a tale attività.



Va premesso che prima di effettuare il licenziamento per motivi organizzativi – quale sarebbe appunto quello di cui si sta parlando – il datore di lavoro deve valutare se esistono altre mansioni (anche inferiori) attribuibili al dipendente divenuto in esubero (c.d. obbligo di *repechage*).

Nel caso in cui altre posizioni non siano disponibili il **licenziamento per esternalizzazione** è in linea di massima legittimo.

[Immagine realizzata da Alessandro Locati - **Alessandro Locati ArtWorks**]

Vorrei attirare l'attenzione su alcuni aspetti delicati.

Anzitutto la scelta di portare all'esterno un'attività può essere fatta anche solo per **gestire l'azienda in modo più efficiente** o, al limite, per **perseguire un risparmio sui costi**, anche in

assenza di una situazione di difficoltà.

Infatti la giurisprudenza ha precisato che ai fini della legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, **l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale** che il datore di lavoro debba necessariamente provare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette a una migliore efficienza gestionale ovvero a un incremento della redditività, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa (Cassazione 6 dicembre 2017 n. 29238).

Attenzione che se però, nella lettera di licenziamento, si motiva il licenziamento con l'esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli bisognerà poi darne dimostrazione in giudizio, pena l'illegittimità del licenziamento per la mancanza di veridicità e la pretestuosità della causale adottata. Quindi stiamo attenti a cosa scriviamo.

Va osservato inoltre che, in caso di licenziamento conseguente all'esternalizzazione del servizio, il suo affidamento all'esterno deve avvenire **contestualmente al licenziamento** e non successivamente (Cassazione 27 ottobre 2017 n. 25649). Diversamente non vi sarebbe consequenzialità tra la scelta imprenditoriale e il recesso.

Infine va evidenziato che la **prova dell'esternalizzazione** del servizio è a carico del datore di lavoro.

In un caso molto interessante di licenziamento per attribuzione a studi professionali esterni di un servizio fino a quel momento svolto internamente all'azienda, la mancanza della prova che fosse **aumentato il corrispettivo economico versato a studi professionali esterni** ha portato il giudice a dichiarare l'illegittimità del recesso.

In quel giudizio il giudice ha ribadito la necessità che la riorganizzazione sia **effettiva**; che la stessa si **ricolleghi causalmente** alla ragione dichiarata dall'imprenditore; che il licenziamento si ponga in termini di **riferibilità** e di **coerenza** rispetto all'operata ristrutturazione (Cassazione 26 aprile 2018 n. 10140).

Non ci si stancherà mai di ribadire che il licenziamento è una manovra seria da attuarsi con la massima attenzione e con l'assistenza da un professionista che la sappia eseguire con competenza.

Argomenti simili nel nostro sito

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

