

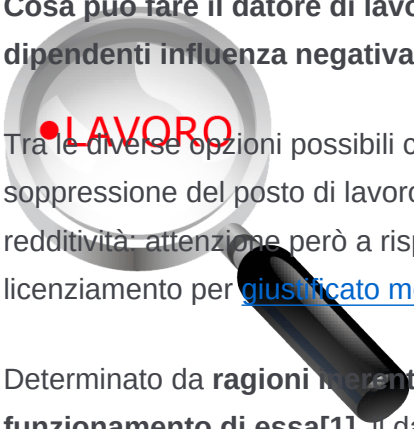
L'incremento della redditività e dell'efficienza aziendale legittimerebbero il licenziamento...ma a quali condizioni?

di [Ciro Abbondante](#)

Pubblicato il 23 Marzo 2019

Cosa può fare il datore di lavoro se si accorge che la "posizione lavorativa" di uno o più dipendenti influenza negativamente l'efficienza gestionale o la redditività d'impresa? Tra le diverse opzioni possibili c'è sicuramente la riorganizzazione aziendale con la relativa soppressione del posto di lavoro per la realizzazione di un miglior assetto o un incremento della redditività: attenzione però a rispettare tutte le regole e le cautele del caso prima di intimare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Cosa può fare il datore di lavoro se si accorge che la "posizione lavorativa" di uno o più dipendenti influenza negativamente l'efficienza gestionale o la redditività d'impresa?

Tra le diverse opzioni possibili c'è sicuramente la riorganizzazione aziendale con la relativa soppressione del posto di lavoro per la realizzazione di un miglior assetto o un incremento della redditività: attenzione però a rispettare tutte le regole e le cautele del caso prima di intimare un licenziamento per [giustificato motivo](#) oggettivo.

Determinato da **ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa**^[1], il datore di lavoro può avvalersi di tale fattispecie quando le suindicate motivazioni gli suggeriscono o talvolta impongono la soppressione di un posto di lavoro.

A differenza del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, connotato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, e a differenza del licenziamento per giusta causa, intimabile quando il comportamento del dipendente lede irrimediabilmente il legame fiduciario, il datore di lavoro che decide di licenziare un proprio dipendente per un motivo oggettivo, si rifà prevalentemente alla volontà di riorganizzare il sistema produttivo in presenza appunto di oggettive necessità e all'impossibilità di riutilizzare il medesimo lavoratore, ricollocandolo all'interno dell'azienda.

Molteplici possono essere le cause all'origine di tale decisione e non necessariamente esse sono riconducibili ad uno **stato di crisi aziendale**.

Il datore di lavoro potrebbe ricorrere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo perché non ritiene più efficiente e/o produttiva una determinata posizione lavorativa; per evitare la chiusura di un ramo d'azienda; per marginare una perdita dei profitti; per migliorare il processo produttivo e diminuire i costi di manodopera; perché decide di affidare servizi o lavori ad aziende esterne (cosiddetta esternalizzazione) o per l'avvento di nuove tecnologie che, in un'ottica di risparmio e massimizzazione dell'utile, consentono una maggiore ottimizzazione del ciclo produttivo e così via.

Tuttavia, è

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento