



**CONVEGNO
NAZIONALE**

CON IL PATROCINIO DI



Comune di Bologna

LAVORO 4.0

**Innovazione digitale:
categorie giuridiche
alla prova**



BOLOGNA
25-27 OTTOBRE 2018



L'IMPATTO DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA SUL LAVORO

LA TECNOLOGIA CI FARA' LICENZIARE?



il tema della trasformazione dell'assetto aziendale, della riorganizzazione e dell'efficientamento derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie costituisce uno dei principali punti di sofferenza nel dibattito sul
“giustificato motivo di licenziamento”



**Limiti
nell'esercizio dei
poteri datoriali**

**Distinzione
tra scelta strategica
e scelta di licenziare**

**Dialogo tra
legislazione e
giurisdizione**



**Il datore di lavoro può recedere dal contratto per
*“ragioni inerenti all’attività produttiva,
all’organizzazione del lavoro ed al regolare
funzionamento di essa”***

Art. 3, co. 2, Legge 604/1966



**enunciato normativo ampio
rientrante tra le norme generali
non specifica quali siano le ragioni che
possano legittimare il recesso**

**non rappresenta un modo di affermare la
piena libertà del datore di lavoro
nell'impiego dello strumento giuridico**



ragioni inerenti all'attività produttiva



**Cessazione totale o
parziale dell'attività**

**Riduzione di
commesse e/o ordini
di lavoro**

**Trasformazione
dell'attività**

**Decentramento/
esternalizzazione**



ragioni inerenti all'organizzazione del lavoro



**Soppressione del
posto di lavoro**

**Soppressione delle
mansioni**

**Creazione di nuove
posizioni di lavoro**



LICENZIAMENTO TECNOLOGICO

La sostituzione di un determinato processo produttivo con un altro nel quale determinati compiti precedentemente svolti dai lavoratori vengono affidati a sistemi automatizzati, macchinari e/o software cui segue non soltanto la soppressione di un certo numero di posti di lavoro, ma spesso anche la creazione di nuovi profili professionali



LICENZIAMENTO TECNOLOGICO

**Riorganizzazione =
esigenza di personale
invariata**

**Riduzione = esubero di
personale**



LICENZIAMENTO TECNOLOGICO

- Trova causa nella necessità di sopprimere un posto di lavoro in conseguenza di scelte che riguardano l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro
- La risoluzione del rapporto è intimata se non vi è la possibilità di reimpiegare il lavoratore
- Trova legittimazione nella libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Costituzione (Cass. Civ., Sez. Lav., 8 novembre 2013, n. 25197; Cass. Civ., Sez. Lav., 15 maggio 2012, n. 7512; Cass. Civ., Sez. Lav., 1 marzo 2010, n. 6559; Cass. Civ., Sez. Lav., 13 luglio 2009, n. 16323)



Soppressione del posto

Ragioni di carattere economico: riduzione dei costi o incremento di profitti

Ragioni di carattere tecnico-produttivo: aumento dell'efficienza del lavoro o della produzione

Dibattito: licenziamento legittimo solo se necessitato da una situazione di crisi o anche da una scelta organizzativa finalizzata ad una più remunerativa gestione dell'impresa?



“il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, della L. 15 luglio 1996, n. 604, ex art. 3, è determinato non da un generico ridimensionamento dell’attività imprenditoriale, ma dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, soppressione che non può essere meramente strumentale ad un incremento di profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti; il lavoratore ha quindi il diritto che il datore di lavoro (su cui incombe il relativo onere) dimostri la concreta riferibilità del licenziamento individuale ad iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo, e non ad un mero incremento di profitti, e che dimostri, inoltre, l’impossibilità di utilizzare il lavoratore stesso in altre mansioni equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione aziendale”

Cass. Civ. Sez. Lav., 16 marzo 2015 n. 5173

Cass. Civ. SS.UU., 11 aprile 1994, n. 3353



Licenziamento tecnologico

è legittimo il licenziamento motivato “da crisi settoriale, intesa come “rarefazione del classico lavoro manuale di ufficio conseguente alla introduzione di nuove tecnologie informatiche necessarie al fine di mantenere la competitività dell’impresa”

il licenziamento è legittimo soltanto qualora la riduzione dei costi da questo derivante “sia necessaria per garantire la prosecuzione dell’impresa, ma non laddove fosse determinata dalla volontà di incrementare il profitto”

Cass. Civ. Sez. Lav. 8 marzo 2012 n. 3629



“il contratto di lavoro può essere sciolto a causa di un’onerosità non prevista, alla stregua delle conoscenze ed esperienze di settore, nel momento della sua conclusione (..) e tale sopravvenienza ben può consistere in una valutazione dell’imprenditore che, in base all’andamento economico dell’impresa rilevato dopo la conclusione del contratto, ravvisi la possibilità di sostituire un personale meno qualificato con dipendenti maggiormente dotati di conoscenze e di esperienze e quindi di attitudini produttive. Né l’esercizio di tale potere è insindacabile nel merito dal giudice, e ciò tanto più vale quando il legislatore, come indica l’art. 30 l. n. 183 del 2010, invocato dal ricorrente, è incline a tutelare più intensamente la libertà organizzativa dell’impresa. Al controllo giudiziale sfugge necessariamente anche il fine di arricchimento o di non impoverimento, perseguito dall’imprenditore (anche nei casi in cui questo controllo sia tecnicamente possibile), considerato altresì che un aumento del profitto si traduce non, o non solo, in un vantaggio per il suo patrimonio individuale ma principalmente in un incremento degli utili dell’impresa ossia in un beneficio per la comunità dei lavoratori”

Cass. Civ. Sez. Lav. 21 novembre 2015, n. 23620



LEGITTIMO GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO DI LICENZIAMENTO



QUALSIASI RIASSETTO ORGANIZZATIVO EFFETTIVO E NON PRETESTUOSO,
OBIETTIVAMENTE VERIFICABILE E CAUSALMENTE RICONDUCIBILE ALLA POSIZIONE DI LAVORO SOPPRESSA



SCELTA RIMESSA AL DATORE DI LAVORO



Cass. Civ. Sez. Lav. 7 dicembre 2016 n. 25201

“ai fini della legittimità del licenziamento individuale intimato per giustificato motivo oggettivo ai sensi della L. n. 604 del 1966, art. 3, l’andamento economico negativo dell’azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare ed il giudice accertare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all’attività produttiva ed all’organizzazione del lavoro, tra le quali non è possibile escludere quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività dell’impresa, determinino un effettivo mutamento dell’assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa”



Cass. Civ. Sez. Lav. 7 dicembre 2016 n. 25201

dalle ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro *“non possono essere aprioristicamente o pregiudizialmente escluse quelle che attengono a una migliore efficienza gestionale o produttiva ovvero anche quelle dirette ad un aumento della redditività dell'impresa”*.



Applicazione delle seguenti regole

- la ragione inerente all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro deve determinare un effettivo ridimensionamento riferito alle unità di personale impiegate in una ben individuata posizione lavorativa
- la modifica della struttura organizzativa può manifestarsi nella soppressione della funzione cui il licenziato era addetto, nella esternalizzazione della sua attività a terzi, nella ripartizione delle mansioni di questi tra più dipendenti già in forze, nell'innovazione tecnologica che rende superfluo il suo apporto
- gli effetti di tale ristrutturazione organizzativa possono essere finalizzati ad una migliore efficienza gestionale o produttiva ovvero ad un incremento della redditività d'impresa
- non vi è effettiva soppressione del posto di lavoro nel caso in cui avvenga una mera sostituzione del dipendente licenziato con altro lavoratore assunto, anche a minor costo, malgrado l'identità (o la sostanziale equivalenza) delle mansioni
- è possibile il controllo giudiziale sull'effettività e non pretestuosità della ragione concretamente addotta a giustificazione del recesso: se il licenziamento è motivato dall'esistenza di una crisi aziendale e in giudizio si accerta, invece, che la ragione indicata non sussiste, tale recesso è illegittimo per mancanza di veridicità e l'inesistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento, così come giudizialmente verificata, rende in concreto il recesso privo di effettiva giustificazione



Soppressione del posto di lavoro

integrale eliminazione della
posizione lavorativa
originariamente occupata dal
prestatore licenziato

alcuni compiti e/o attività rientranti nella
predetta posizione lavorativa sopravvivono
nell'organizzazione d'impresa e risultano
diversamente distribuite tra il personale già
in forza



Soppressione delle mansioni

Integrale soppressione delle
mansioni del lavoratore licenziato

Permanenza di una quota, seppur
marginale, dell'originaria attività in capo al
lavoratore licenziato



Cass. Civ. Sez. Lav. 19 maggio 2015 n. 18780

“non è sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, sempre che risulti l’effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato, né essendo necessario, ai fini della configurabilità del giustificato motivo, che vengano soppresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, ben potendo le stesse essere solo diversamente ripartite ed attribuite”



Cass. Civ. Sez. Lav. 21 luglio 2016 n. 15082

“il giustificato motivo oggettivo di licenziamento ex art. 3 legge n. 604 del 1966 può consistere anche soltanto in una diversa ripartizione di date mansioni fra il personale in servizio attuata a fini di più economica ed efficiente gestione aziendale, nel senso che, invece di essere assegnate ad un solo dipendente, esse possono suddividersi fra più lavoratori, ognuno dei quali se le vedrà aggiungere a quelle già espletate: il risultato finale può legittimamente far emergere come in esubero la posizione lavorativa di quel dipendente che vi era addetto in modo esclusivo o prevalente, sempre che tale riassetto sia realmente all’origine del licenziamento anziché costituirne mero effetto di risulta”



**Soppressione del posto di lavoro in
un settore caratterizzato da
posizioni omogenee e fungibili**

Art. 2103 c.c.



PROBLEMATICHE

- Inutilizzabilità del criterio della posizione lavorativa da sopprimere in quanto non più necessaria
- Inutilizzabilità del criterio della impossibilità di *repêchage* in quanto tutte le posizioni lavorative sono equivalenti e tutti i lavoratori sono potenzialmente licenziabili
- Inutilizzabilità del criterio afferente alle esigenze tecnico-produttive e organizzative, data la situazione di totale fungibilità tra i dipendenti



Il datore di lavoro può scegliere le modalità di selezione dei licenziandi che ritenga più opportune ovvero non indicare alcun criterio ulteriore rispetto al legame tra il recesso e la scelta organizzativa.

Nulla gli impedisce di impiegare i criteri di cui all'art. 5 L. n. 223/1991 nella loro totalità o soltanto parzialmente, ovvero di individuare un diverso criterio oggettivo di selezione, tramite una propria scelta unilaterale o anche attraverso un accordo sindacale.

Cass. Civ., Sez. Lav., 8 luglio 2016 n. 14021



Art. 2103, co. 2, c.c.

***“In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali
che incida sulla posizione del lavoratore,
lo stesso può essere assegnato a
mansioni appartenenti al livello di inquadramento
inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale”***



modifica degli assetti organizzativi = processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale

la variazione degli assetti produttivi aziendali rientra tra i poteri organizzativi dell'imprenditore, non necessariamente "mediati" da alcuna trattativa sindacale e deve incidere direttamente sulla posizione lavorativa del soggetto interessato come nel caso, ad esempio, della soppressione del posto di lavoro a seguito della introduzione di procedure di razionalizzazione o di esternalizzazione di parte dell'attività

dimostrazione di non poter utilmente reimpiegare il lavoratore in altre mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento



Art. 2103, co. 3, c.c.

“il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni”



Industria 4.0.

- Aziende Piattaforma e *Big Data* (combinazione di grandi volumi di informazioni provenienti da diverse fonti)
- *Robot*
- *Stampa 3D*
- *Deep Learning* (intelligenza artificiale già applicata nei settori *Automotive* e Finanza)
- *Deep Tech* (applicazione industriale dei risultati della ricerca di frontiera)
- *IoT* (Internet delle cose)
- *Blockchain* (Sviluppi di sistemi crittografici che gestiscono e verificano transazioni sulla base di registri pubblici distribuiti)
- *Customer Journey* (storia del legame cliente\azienda)
- *Cyber security*
- *Nanotecnologie*
- *HomePod* (interazione uomo\computer)



**L'azienda comandata da un robot
e il lavoratore licenziato da un computer**

“qualsiasi innovazione tecnologica può essere pericolosa: il fuoco lo è stato fin dal principio e il linguaggio ancor di più. Si può dire che entrambi siano pericolosi al giorno d’oggi ma nessun uomo potrebbe dirsi tale senza il fuoco e senza la parola”

(I. Asimov)



Grazie per l'attenzione

Avv. Maria Colosimo