I CRITERI DI SCELTA IN MATERIA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO

scritto da goal | 4 Novembre 2023



di Bernardina Calafiori e Alessandro Montagna*

In materia di criteri per la scelta dei dipendenti da espellere nel corso di una procedura di licenziamento collettivo, l'art. 5, comma I, della legge n. 223 del 07.1991 prevede che *"l'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico – produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'art. 4, comma 2* (R.S.A. o associazioni aderenti a confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale: n.d.r) *ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro:*

1. carichi di famiglia;
2. anzianità;
3. esigenze tecnico – produttive ed organizzative".

Ferma restando, dunque, l'applicabilità dei criteri di scelta pattuiti con le SS. o, in difetto, dei criteri legali, la criticità maggiore consiste nella individuazione del perimetro di scelta: in altre parole, può l'imprenditore limitare la scelta dei lavoratori da licenziare ad un solo reparto / settore / sede territoriale oppure deve fare riferimento all'intera struttura aziendale?

Sul punto, si segnala l'importante pronunzia della Corte di Cassazione n. 19872 del 12.07.2023, la quale ha puntualizzato che, in tema di licenziamenti collettivi, ai fini dell'applicazione dei criteri di scelta dettati dall'art. 5, l. n. 223/1991, la comparazione dei lavoratori da espellere *"…. deve avvenire nell'ambito dell'intero complesso organizzativo e produttivo e in modo che concorrano lavoratori di analoghe professionalità (ai fini della loro fungibilità) e di similare livello, rimanendo possibile una deroga a tale principio solo in riferimento a casi specifici, ove sussista una diversa e motivata esigenza aziendale, onde evitare che il datore di lavoro finalizzi surrettiziamente detti criteri, eventualmente in collegamento con preventivi spostamenti di personale, all'espulsione di elementi non graditi, senza che questi abbiano concrete possibilità di difesa".*

Dunque, a detta della Suprema Corte, l'imprenditore deve riferirsi all'intero compendio aziendale, fatta salva la possibilità di circoscrivere il perimetro di scelta dei lavoratori da licenziare a singoli reparti / settori, in presenza di serie di comprovabili esigenze aziendali. La delimitazione della platea dei lavoratori licenziabili è peraltro, condizionata – a detta della Suprema Corte – agli elementi acquisiti in sede di esame congiunto con le OO.SS., non potendo rappresentare l'effetto dell'unilaterale determinazione del datore di lavoro, ma dovendo essere giustificata dalle esigenze organizzative alla base della riduzione del personale adeguatamente esposte nella comunicazione di cui all'art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991, così da consentire alle OO.SS. di verificare il nesso fra le ragioni che determinano l'esubero di personale e le unità lavorative che l'azienda intenda concretamente espellere.

Pur in presenza di oggettive esigenze tecnico- produttive, infatti, è necessario che queste siano coerenti con le indicazioni contenute nella comunicazione di cui all'art. 4,

comma 3, della legge n. 223 del 1991.

La Suprema Corte ha, infine, precisato che, dal punto di vista processuale, è onere del datore di lavoro sia provare il fatto che determina l’oggettiva limitazione di queste esigenze e che giustifica il più ristretto ambito nel quale la scelta è stata effettuata sia l’infungibilità delle mansioni disimpegnate dagli addetti prescelti rispetto alle mansioni dei dipendenti assegnati ad altri reparti o sedi.

**Avvocati Studio Legale Daverio & Florio*