

Criteria di scelta nei licenziamenti collettivi ed orientamenti difformi della Suprema Corte

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21476 del 21 Ottobre 2015, ha definito che è legittimo delimitare il campo di applicazione della comparazione sui criteri di scelta ai dipendenti occupati nel solo settore interessato dall'esubero di personale.

.....

La Suprema Corte torna sull'argomento dell'applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità nel caso di una ristrutturazione di un settore o reparto aziendale.

Ciò che lascia perplessi è che la sentenza in commento si contrappone ad una pronuncia da parte della stessa Corte, di qualche giorno precedente (la n. 21015 del 16 Ottobre 2015, della quale Vi abbiamo dato notizia e commento il 21 dello scorso mese di Ottobre), rifacendosi ad un filone interpretativo differente da quello a cui la stessa Corte si era uniformata nel ragionamento alla base della sentenza citata.

Il fatto

La controversia nasce dal fatto che i giudici di Corte di Appello, andando di diverso avviso rispetto al Tribunale di Primo grado, annullava il licenziamento intimato da una società (operante in campo farmaceutico) ad un lavoratore in esito alla procedura prevista dall'art. 4 della L. 223 del 1991. In ragione di ciò ordinava alla società nel frattempo subentrata, cui la prima società aveva ceduto l'azienda, di reintegrare il ricorrente nelle mansioni precedenti. Condannava le due società in solido tra loro per il periodo anteriore alla cessione e la sola cessionaria per il periodo successivo e sino all'effettiva reintegrazione, al risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento, oltre interessi e rivalutazione e previa detrazione dell'aliunde perceptum, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

La Corte, in motivazione, premetteva che la società aveva licenziato il lavoratore in quanto egli era addetto alla ricezione degli ordini (nello specifico, da parte di agenti di prodotti erboristici), utilizzando un programma specifico per questo settore, sicché la sua esperienza non ne consentiva la riallocazione in settore diverso da quello erboristeria, che era stato soppresso.

Ciò facendo, ad avviso del giudice d'appello, aveva però violato l'art. 5 della L.223 del 1991, considerato che l' applicazione dei criteri indicati dalla norma doveva riguardare tutti i lavoratori addetti all'ufficio vendite, tanto più che il ricorrente aveva prestato la sua attività sia per il reparto erboristeria che per il reparto farmacie, che non era stato interessato dalla riduzione di personale.

Le due società proponevano congiuntamente ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando vizio di motivazione , laddove avrebbe posto a fondamento della decisione circostanze che non erano state ritualmente e tempestivamente dedotte dal ricorrente con il ricorso introduttivo, laddove la comparazione tra la sua posizione e quella dei lavoratori addetti al reparto farmacia aveva avuto ad oggetto solo lo svolgimento delle mansioni di magazziniere.

La decisione

La Suprema Corte respingeva il ricorso.

I Giudici di legittimità definivano che la Corte territoriale nella motivazione aveva esaminato il contenuto del ricorso introduttivo ed aveva ritenuto che l'ambito dell' indagine ivi demandato attenesse alla medesima questione proposta con il ricorso in appello, ovvero alla delimitazione della platea dei lavoratori da considerare nell'applicazione dei criteri di scelta previsti dall'art. 5 della L. n. 223 del 1991.

Il ragionamento della Corte, che aveva quindi allo scopo esaminato tutte le circostanze emerse in giudizio a tale proposito, era corretto, essendo necessario, ed imposto dalle contestazioni del dipendente, valutare l'effettività delle ragioni poste dal datore di lavoro a fondamento della scelta del lavoratore , quali indicate nella comunicazione ex art. 4 comma 9 della L. n. 223 del 1991, nella quale si valorizzava la sua esclusiva assegnazione al reparto erboristeria che era stato soppresso, in quanto addetto alla ricezione degli ordini da parte degli agenti dei prodotti erboristici, utilizzando un programma specifico per questo settore.

L'indagine sull'effettiva consistenza delle mansioni svolte anteriormente al licenziamento, anche al di là delle sole mansioni di magazziniere, era quindi imposta dalla stessa prospettazione datoriale delle modalità di applicazione dei criteri di scelta.

La Corte territoriale aveva fatto quindi corretta applicazione del principio secondo il quale in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, la platea dei lavoratori interessati alla riduzione di personale può essere limitata agli addetti ad un determinato

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

reparto o settore ove ricorrano oggettive esigenze tecnico-produttive, coerenti con le indicazioni contenute nella comunicazione di cui all'art. 4, terzo comma, l. 223/1991, restando onere del datore di lavoro provare il fatto che giustifica il più ristretto ambito nel quale la scelta è stata effettuata.

Pertanto, concludevano i Giudici, all'esito del completo esame delle risultanze istruttorie la Corte territoriale aveva quindi ritenuto che tali ragioni non fossero state provate, considerato che non solo il lavoratore possedeva una professionalità equivalente a quella degli addetti al reparto farmacia, ma che allo stesso era stato anche effettivamente adibito.

Per tutto quanto sopra, il ricorso non poteva essere accolto.

In definitiva

Ricordiamo che, in materia dei criteri da rispettare per individuare i dipendenti da porre in mobilità, l'art.5 della legge n.223/91 indica, in concorso tra loro, i carichi di famiglia, l'anzianità e le esigenze tecnico produttive.

Come detto, le due sentenze a distanza di pochi giorni una dall'altra, emanate dalla Corte di Cassazione, evidenziano posizioni di segno diametralmente opposto.

Ricordiamo infatti brevemente che con una prima sentenza del 16 Ottobre 2015 n.21015 la Corte ha affermato che il datore di lavoro non può restringere la scelta dei lavoratori da porre in mobilità alle sole figure professionali del reparto o settore in cui sono stati ravvisati gli esuberanti ma, nel rispetto dei principi generali di correttezza, deve estendere la propria valutazione anche ad altri settori non interessati alla riduzione ma ove operano lavoratori con professionalità equivalenti, mentre con la seconda sentenza oggi in commento, la Cassazione, conformandosi ad un orientamento interpretativo (ribadito nel 2015 già dalle sentenze n. 203 e n. 4678), dichiara legittimo il delimitare il campo di applicazione della comparazione sui criteri di scelta ai dipendenti occupati nel solo settore interessato dall'esuberante di personale.

A fronte di questo evidente contrasto giurisprudenziale, la questione dovrà necessariamente essere risolta da un intervento chiarificatore e dirimente delle Sezioni Unite, stante che al momento per gli operatori sarà quasi impossibile affidarsi all'uno o all'altro degli orientamenti espressi, con le conseguenze pratiche prevedibili.

Basti ad esempio solo pensare, a titolo di esempio, che per i "vecchi assunti" prima del 7 Marzo 2015, l'applicazione erronea dei criteri di scelta comporta la reintegra nel posto di

lavoro con il conseguente pagamento della retribuzione e dei contributi dal momento del licenziamento al momento della reintegra nel posto di lavoro, con l'ulteriore possibilità per il lavoratore di scegliere se optare in alternativa per il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione. Per gli assunti di più recente data, invece, ricordiamo che la violazione dei criteri di scelta viene sanzionata (in aziende con più di 15 dipendenti) con due mensilità all'anno, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità.

E a decidere se l'azienda ha o meno seguito correttamente i criteri, sarà di volta in volta un giudice allineato alla prima sentenza ovvero alla seconda, senza possibilità di previsioni.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)