

Licenziamenti collettivi e criterio della valutazione della professionalità

La Corte di Cassazione, con l'Ordinanza n. 24882 del 4 ottobre 2019, ha affermato che nella valutazione dei criteri di scelta per la individuazione dei lavoratori oggetti di recesso al termine della procedura collettiva di riduzione di personale, non è sufficiente il riferimento alle attività concretamente espletate dal dipendente, ma occorre effettuare una valutazione complessiva "che tenga conto delle esperienze pregresse, della formazione e del bagaglio di conoscenze acquisite".

.....

La Suprema Corte, con la sentenza qui in commento, ha definito che nei licenziamenti collettivi, la fungibilità dei lavoratori deve essere verificata in base alla loro professionalità, in quanto è proprio la fungibilità professionale tra i dipendenti che permette la comparabilità e non le mansioni da ultimo concretamente espletate.

Il fatto

Il caso trova origine nell'impugnazione del licenziamento da parte di una lavoratrice, irrogato nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, nei confronti della società datrice di lavoro.

La corte d'appello, investita del reclamo da parte della società, in opposizione all'impugnazione della dipendente, accoglieva il ricorso fondando la decisione (per quanto di nostro interesse) sulla considerazione che la decisione di limitare la scelta dei lavoratori di licenziare ad uno specifico settore o ad una singola unità produttiva è in linea teorica legittima ove giustificata da ragioni tecnico produttive, salva la verifica di fungibilità della professionalità del lavoratore addetto all'ufficio soppresso con altre funzioni rimaste in azienda. In particolare, spiegavano i giudici del secondo grado, nel caso di specie le mansioni della lavoratrice erano risultate tendenzialmente infungibili con quelle di altre figure professionali rimaste in azienda.

La lavoratrice proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, deducendo, per quanto qui in principio di interesse, che la società aveva violato i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, avendo tenuto conto della fungibilità dei vari dipendenti soltanto sulla base delle mansioni affidategli, non tenendo conto, invece, del loro background professionale.

La decisione

La Cassazione accoglieva il ricorso.

Nelle motivazioni a sostegno della decisione, i Giudici di legittimità ricordavano che la giurisprudenza ormai esplicita sul punto ha stabilito che la legittimità della riduzione della platea dei lavoratori da licenziare richiede in primo luogo che le ragioni fondanti tale scelta siano rappresentate nella lettera di avvio della procedura di mobilità e ciò anche al fine di garantire l'effettività del confronto con le organizzazioni sindacali destinatarie della comunicazioni, salvo ulteriore verifica, comunque, della loro pertinenza ed inerenza alle

ragioni alla base della procedura di mobilità: in caso di licenziamento collettivo per riduzione del personale l'applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità può essere ristretta in ambito più limitato rispetto al "complesso aziendale" cui fa riferimento l'art. 5 della legge n. 223 del 1991, ma ciò può avvenire non in base ad una determinazione unilaterale del datore di lavoro bensì esclusivamente se la predeterminazione del campo di selezione (reparto, stabilimento ecc., e/o singole lavorazioni o settori produttivi) sia giustificata dalle esigenze tecnico-produttive e organizzative che hanno dato luogo alla riduzione del personale.

Gli Ermellini annotavano, in aggiunta, che il concetto di fungibilità, nella comparazione dei lavoratori da licenziare, implica la necessità di ricostruzione del complessivo bagaglio di esperienza e conoscenza del lavoratore onde verificare la effettiva sussistenza di professionalità omogenee da mettere a confronto; la relativa esclusione non può, pertanto, come avvenuto nel caso di specie, essere ancorata, peraltro solo tendenzialmente, all'esclusivo riferimento ai compiti svolti in concreto dalla lavoratrice, occorrendo una più complessiva valutazione della sua professionalità che tenga conto delle esperienze pregresse, della formazione, del bagaglio di conoscenze acquisito.

Da ultimo, spiegavano i Giudici di legittimità che la società non aveva fornito alcuna allegazione e prova della dedotta infungibilità della lavoratrice essendosi limitata a richiamare i vari compiti dalla stessa espletati senza ricostruirne il bagaglio professionale.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva accolto.

In definitiva

La pronuncia della Cassazione qui in commento ha stabilito che, all'interno di una procedura collettiva di riduzione di personale, nella comparazione dei dipendenti da licenziare, ai fini della verifica della fungibilità dei profili professionali in esubero è necessario tener conto del complessivo bagaglio di esperienza e conoscenza dei lavoratori, in modo da accertare l'effettiva sussistenza di professionalità omogenee da poter porre a confronto.

Secondo i Giudici di legittimità, infatti, il solo riferimento alle attività concretamente espletate dal dipendente nel contesto aziendale non è sufficiente, essendo necessaria, invece, una complessiva valutazione della professionalità che tenga conto delle esperienze pregresse, della formazione e del bagaglio di conoscenze acquisito. In altre parole, per la Corte, è la fungibilità professionale tra i lavoratori che comporta la loro comparabilità e non la mansione da ultimo concretamente espletata, che viene liberamente assegnata dal datore.