

Licenziamenti collettivi e criterio unico di scelta

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 25048 dell' 11 Dicembre 2015, ha stabilito che in caso di licenziamenti collettivi nei quali azienda e sindacati hanno individuato la prossimità al pensionamento quale esclusivo criterio di selezione del personale da avviare alla mobilità, occorre prestare particolare attenzione se il numero dei lavoratori con i requisiti è superiore ai licenziamenti previsti.

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in commento, ha stabilito che, nei licenziamenti collettivi nei quali sia stato concordato, fra le organizzazioni sindacali e l'azienda, come criterio di selezione dei lavoratori da avviare alla mobilità l'essere prossimi al pensionamento, è necessario prestare particolare attenzione al fatto se il numero dei lavoratori che presenta tale requisito è superiore ai licenziamenti previsti.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui la Corte d'Appello confermava la decisione del tribunale di primo grado che aveva dichiarato inefficace il licenziamento intimato ad un dipendente dalla società datrice di lavoro (nello specifico Poste Italiane) a seguito di procedura di mobilità ai sensi della legge n. 223/91 ed aveva condannato la società a reintegrarlo nel posto di lavoro ed a corrispondergli la retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento sino all'effettiva reintegra.

La Corte di Cassazione, in accoglimento del primo motivo di gravame proposto dalla datrice di lavoro, concernente la violazione dell'art. 4, comma 9, della legge n. 223/91, cassava con rinvio la suddetta sentenza e dichiarava assorbito il secondo motivo, concernente la violazione del comma 9 dello stesso articolo.

Il processo veniva riassunto dal lavoratore davanti alla stessa Corte d'Appello, la quale confermava la sentenza di primo grado che aveva ritenuto inefficace il licenziamento.

Osservava la Corte di merito che, con la comunicazione aziendale, successiva alla comunicazione di avvio della procedura, la società aveva reso noto di mantenere in servizio, ancorché in possesso dei requisiti per il pensionamento, un numero di lavoratori sino ad un massimo di cento unità al fine di salvaguardare la funzionalità della struttura

organizzativa ed operativa dell'azienda; che con successiva comunicazione, trasmessa al Ministero del Lavoro e alle organizzazioni sindacali, la società aveva reso noto l'elenco di venti dipendenti che erano stati mantenuti in servizio, nonostante avessero il requisito per l'accesso al trattamento pensionistico; che in relazione a tali dipendenti era stata omessa ogni specificazione circa i criteri di scelta adottati, con la conseguenza di rendere impossibile sia alle organizzazioni sindacali che ai singoli lavoratori la verifica della conformità ai principi e correttezza della condotta datoriale; che tutto ciò comportava la violazione dell'art. 4, comma 9, della legge n. 223/91; che tale profilo risultava decisivo e tuttavia non poteva non rilevarsi che la società aveva altresì violato l'art. 5, comma 1, della legge anzidetta, atteso che l'accordo sindacale non prevedeva il mantenimento in servizio di alcuni lavoratori, aventi il requisito per l'accesso al pensionamento, ciò che appariva come una deroga unilateralmente disposta dalla società all'unico criterio di scelta individuato nell'accordo; che tale violazione comportava l'invalidità del recesso, ai sensi dell'art. 5, comma 3, della legge n. 223/91, onde anche sotto tale aspetto la sentenza di primo grado doveva essere confermata.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per cassazione la società, deducendo che le modalità applicative della procedura relative al personale che avrebbe dovuto cessare dal servizio, erano state puntualmente precisate, con l'indicazione per ciascun nominativo della data di nascita, dell'età anagrafica, della residenza, della qualifica, del livello di inquadramento e del carico di famiglia.

Essendo il criterio di selezione scelto dalle parti collettive, unico ed obiettivo, in quanto riguardante indistintamente tutti i dipendenti con diritto alla pensione di anzianità e vecchiaia, non occorre alcun'altra indicazione e precisazione. In ogni caso il temporaneo mantenimento in servizio, per urgenti e improcrastinabili esigenze di alcuni lavoratori, non doveva trovare motivata giustificazione nella comunicazione conclusiva della procedura, essendo stati detti lavoratori successivamente tutti licenziati.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso presentato dalla società.

Innanzitutto, ricordava la Suprema Corte che "l'art. 4, comma 9, della legge n. 223/91 prevede che raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione

per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio Regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2".

La Corte d'Appello, nel rilevare che la società aveva reso noto che "allo scopo di salvaguardare la funzionalità della struttura organizzativa ed operativa aziendale, fatta comunque salva la volontarietà, potrà essere mantenuto in servizio, ancorché in possesso dei requisiti di cui al punto 1 ed al fine di operare le necessarie sostituzioni, un numero di lavoratori sino ad un massimo di 100 unità. Detti lavoratori potranno restare in servizio comunque non oltre il 31/12/2002" e che, con altra comunicazione del gennaio 2002, aveva trasmesso al Ministero del Lavoro ed alle organizzazioni sindacali un elenco di venti dipendenti mantenuti in servizio, per un ulteriore periodo, sempre compreso entro il 31 dicembre 2002, nonostante avessero il requisito per l'accesso al trattamento pensionistico, limitandosi ad indicare soltanto il nominativo, l'ufficio di appartenenza, la posizione di lavoro e la data di cessazione concordata, correttamente aveva ritenuto che la società ricorrente avesse violato l'art. 4, comma 9, che esige la puntuale indicazione delle modalità con cui sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, legge cit. Era stata infatti omessa ogni specificazione in ordine a tali criteri, con la conseguenza di rendere impossibile sia alle organizzazioni sindacali che ai singoli lavoratori la verifica della conformità ai principi di correttezza e buona fede della condotta datoriale.

I Giudici Supremi proseguivano quindi ricordando che, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, "in materia di collocamento in mobilità e di licenziamenti collettivi, il criterio di scelta adottato nell'accordo sindacale tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali può anche essere unico e consistere nella vicinanza al pensionamento, in quanto esso permette di formare una graduatoria rigida e può essere applicato e controllato senza alcun margine di discrezionalità da parte del datore di lavoro; però, laddove si rendesse possibile il mantenimento in servizio di alcuni lavoratori prepensionabili, tale fatto, pur non implicando automaticamente la pretestuosità ed illegittimità del criterio di scelta concordato, comporta la valutazione secondo criteri di buona fede e correttezza della discrezionalità esercitata dal datore di lavoro nella scelta dei lavoratori prepensionabili da licenziare. Quindi l'astratta ammissibilità dell'unico criterio di scelta dei licenziandi, costituito dai requisiti per il prepensionamento, ed anche l'astratta sua idoneità a costituire oggettiva base di una graduatoria per la scelta stessa, non

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)

esonera il datore di lavoro dalla puntuale indicazione delle modalità con le quali tale unico criterio è stato applicato in modo differenziato: con il licenziamento di alcuni e il mantenimento in servizio di altri lavoratori, tutti egualmente prepensionabili”.

Sempre in materia, proseguiva la Corte, “è stato ritenuto che la comunicazione di cui alla citata legge n. 223 del 1991, art. 4, comma 9, che fa obbligo di indicare “puntualmente” le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, è finalizzata a consentire ai lavoratori interessati, alle organizzazioni sindacali e agli organi amministrativi di controllare la correttezza dell’operazione e la rispondenza agli accordi raggiunti. A tal fine non è sufficiente la trasmissione dell’elenco dei lavoratori licenziati e la comunicazione dei criteri di scelta concordati con le organizzazioni sindacali, nè la predisposizione di un meccanismo di applicazione in via successiva dei vari criteri, poiché vi è necessità di controllare se tutti i dipendenti in possesso dei requisiti previsti siano stati inseriti nella categoria da scrutinare e, in secondo luogo, nel caso in cui i dipendenti siano in numero superiore ai previsti licenziamenti, se siano stati correttamente applicati i criteri di valutazione comparativa per la individuazione dei dipendenti da licenziare”.

Concludendo la Suprema Corte sottolineava che, in una fattispecie analoga, aveva ribadito che “non basta il criterio della “pensionabilità” di cui all’accordo sindacale: è possibile sì un unico criterio — quale quello della prepensionabilità — ma se poi i destinatari del licenziamento collettivo sono solo “alcuni” dei dipendenti in possesso di tale requisito, occorre una specificazione ulteriore nella comunicazione di cui all’art. 4, comma 9, citato.

Da tutto quanto sopra ne consegue il rigetto del ricorso.

In definitiva

Con la sentenza in commento, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso, in cui i dipendenti da avviare alla mobilità in quanto prossimi alla pensione siano più dei licenziamenti previsti.

In particolare, nella fattispecie, il datore di lavoro ha concordato con le organizzazioni sindacali il criterio della prossimità al pensionamento come unico ed esclusivo criterio per selezionare i dipendenti, ma successivamente ha comunicato che, al fine di salvaguardare “la funzionalità della struttura organizzativa ed operativa aziendale”, un determinato numero sarebbe stato mantenuto in servizio più a lungo rispetto agli altri, senza alcuna ulteriore specificazione.

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)

I giudici della Cassazione hanno invece ritenuto che, seppure il criterio di scelta della prossimità al pensionamento adottato nell'accordo sindacale sia legittimo e ammissibile, nel caso tuttavia si renda necessario il mantenimento in servizio di alcuni lavoratori pensionabili rispetto ad altri, il datore di lavoro deve necessariamente fornire "puntuale indicazione delle modalità con le quali tale unico criterio è stato applicato in modo differenziato con il licenziamento di alcuni e il mantenimento in servizio di altri, tutti egualmente pensionabili".

Quindi, in buona sostanza, la Corte ha ribadito che, qualora il criterio di scelta concordato con le organizzazioni sindacali determini il licenziamento di un numero maggiore di dipendenti rispetto agli esuberanti effettivi, occorre provare da un lato che i dipendenti licenziati abbiano i requisiti previsti dal criterio di scelta concordato, ma dall'altro che siano stati correttamente selezionati nell'ambito di una platea più vasta, secondo criteri obiettivi e verificabili che escludano una valutazione meramente discrezionale.

Questi criteri, in mancanza di più specifico accordo in sede sindacale e in presenza di personale che svolga mansioni fungibili, devono collegarsi a quelli legali previsti dall'articolo 5 della legge 223/1991, relativi a carichi di famiglia, anzianità di servizio ed esigenze tecnico-produttive e organizzative.

Pertanto, l'omissione di ogni specificazione in ordine a tali criteri comporta una violazione dell'articolo 4, comma 9, della legge 223/1991 che esige la puntuale indicazione delle modalità applicative dei criteri di selezione adottati, in quanto rende impossibile, in sede giurisdizionale ma in prima battuta anche alle organizzazioni sindacali e ai singoli lavoratori, la verifica della conformità ai principi di correttezza e buona fede della condotta del datore di lavoro, da cui deriva l'inefficacia dei licenziamenti intimati.

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)