

Licenziamenti collettivi e quote rosa

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 14254 del 24 maggio 2019, ha affermato che allorquando si procede a licenziamenti collettivi, la percentuale delle lavoratrici coinvolte non può essere superiore a quella delle donne impiegate nella mansione oggetto di riduzione di personale. Di conseguenza, il recesso viene dichiarato illegittimo, con reintegra e risarcimento del danno ex art. 18 della legge n. 300/1970 (se trova applicazione tale disposizione), poiché la decisione datoriale configura un comportamento discriminatorio.

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in oggetto, ha definito che in caso di licenziamento collettivo è necessario il rispetto della percentuale di manodopera femminile sancita dall'articolo 5 della legge n. 223 del 1991, pena la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimato.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui la corte d'appello confermava la pronuncia del tribunale di primo grado che aveva accolto il ricorso proposto da una lavoratrice nei confronti della società datrice di lavoro, volto a conseguire declaratoria di illegittimità del licenziamento collettivo intimato dall'azienda, per violazione della percentuale di manodopera femminile sancita dal comma secondo dell'art.5 della legge 223/91, con gli effetti reintegratori e risarcitori previsti dal comma primo dell'art.18 della legge 300/70 come novellato dalla legge 92 del 2012.

In motivazione, spiegava la corte di merito che la condotta datoriale integrava un comportamento discriminatorio: in estrema sintesi, l'azienda aveva lamentato la genericità della censura sollevata dalla lavoratrice in sede di opposizione, con riferimento alla percentuale di manodopera maschile con mansioni impiegate in forza presso l'intero complesso aziendale, ma i giudici argomentavano, per contro, che la lavoratrice aveva fatto richiamo ai medesimi dati numerici sulla consistenza della manodopera di entrambi i sessi con riferimento al settore impiegatizio, allegati dalla società sin dalla costituzione in giudizio nella fase sommaria, sia con riferimento al reparto amministrativo sia all'intero complesso aziendale. Gli elementi acquisiti, spiegava la corte territoriale, denunciavano chiaramente la intervenuta violazione di legge, per essere la percentuale di personale femminile ridotta da un terzo ad un sesto, né la parte datoriale aveva fornito alcuna prova contraria, confermando, per contro, gli stessi dati numerici allegati nel pregresso grado di giudizio.

La società presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando violazione e falsa applicazione dell'art.5 comma 2 Legge 223/1991, in relazione all'art.360 comma primo n.3 c.p.c.: nello specifico, la ricorrente deduceva che "al fine di verificare la violazione della norma in discorso, è necessario accertare sia la percentuale di

manodopera femminile occupata in azienda sia la percentuale di manodopera femminile licenziata" onde pervenire alla comparazione richiesta dalla legge fra l'uno e l'altro dato. Contestava pertanto la società che la corte di merito aveva disposto non corretta applicazione del richiamato dettato normativo, avendo concentrato la propria indagine sul personale femminile rimasto in azienda successivamente al licenziamento, senza procedere all'indispensabile accertamento della percentuale di manodopera femminile licenziata. Deducevano, quindi, che ove correttamente elaborato il calcolo, si sarebbe pervenuti alla conclusione che la percentuale di manodopera femminile posta in mobilità era pari o inferiore a quella occupata in precedenza.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione la Suprema Corte ricordava innanzitutto che, a seguito della L. n. 236/1993 (art. 6, comma 5 bis), è stato introdotto, per la fase risolutiva del rapporto di lavoro, il divieto di "discriminazione indiretta" (mutuato dalla L. n.125/1991, sulle pari opportunità) che ha imposto un'aggiunta all'art.5, 2° comma della legge 223/91, secondo cui nella individuazione del personale licenziato deve essere mantenuto l'equilibrio proporzionale esistente tra lavoratori e lavoratrici.

Nello specifico, riportavano i Giudici di legittimità la norma sopra riportata, per cui *"l'impresa non può altresì licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione"*.

Il tenore letterale della norma, spiegava la Corte, dispone che il confronto da operare in relazione al personale da espungere dal ciclo produttivo, va innanzitutto circoscritto all'ambito delle mansioni oggetto di riduzione, cioè all'ambito aziendale interessato dalla procedura, così da assicurare la permanenza, in proporzione, della quota di occupazione femminile sul totale degli occupati. Sotto il medesimo profilo, va poi rimarcato che la disposizione non prevede una comparazione fra numero di lavoratori dei due sessi prima e dopo la collocazione in mobilità; essa impone invece di verificare la percentuale di donne lavoratrici e poi consente di mettere in mobilità un numero di dipendenti nel cui ambito la componente femminile non deve essere superiore alla percentuale precedentemente determinata.

In virtù di quanto sopra, ricordavano gli ermellini che negli atti era stato acquisito l'impiego di n.6 uomini e n.3 donne nel reparto amministrazione: in siffatto ambito di riferimento, dunque, la percentuale di manodopera femminile con mansioni impiegate era pari al

33,33%. Nel contesto descritto si era poi proceduto al licenziamento di due donne ed un uomo, e la percentuale di donne licenziate era pari al 66,66%.

Pertanto, concludeva la Cassazione, evidentemente la corte di merito aveva correttamente ritenuto violati i precetti sanciti dall'art.5 comma 2 legge 223/1991, benché avesse operato un raffronto fra dati numerici anteriori e successivi al licenziamento, con statuizione suscettibile di correzione ai sensi dell'art.384 c.p.c. ultimo comma.

Per tutto quanto sopra descritto, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

Con la sentenza qui in commento, la Corte di Cassazione ha fornito alcune interessanti ed importanti precisazioni nell'ambito della normativa sui licenziamenti collettivi, in particolare ai fini del rispetto dell'obbligo, sancito dalla legge, di mantenimento dell'equilibrio proporzionale esistente tra lavoratori e lavoratrici nell'individuazione del personale licenziato.

Nella fattispecie, la Suprema Corte ha stabilito l'illegittimità del licenziamento collettivo, deducendo la violazione delle procedure previste dalla L. 223/91 art.5 comma 2 perché era stata licenziata una percentuale di manodopera femminile superiore a quella occupata, con riguardo alle mansioni prese in considerazione ai fini del licenziamento, oltre ad una violazione degli artt. 3 e 37 Cost.

**art 3: Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali;*

**art 37: La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.*

In aggiunta, si era realizzata una violazione del diritto comunitario, in particolare della direttiva 2000/43/CE (che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, ndr.).

Pertanto, ad avviso della Cassazione, era erronea l'interpretazione aziendale che riteneva che il criterio di cui al comma 2 dell'art. 5 fosse solo uno dei diversi criteri di scelta utilizzabili dal datore di lavoro nella procedura di licenziamento collettivo e che la norma non avesse alcuna portata imperativa e fosse sprovvista di sanzione in caso di violazione. Al contrario, la violazione di tale norma provoca il mancato rispetto di una proporzione già esistente tra uomini e donne, infatti il legislatore vuole evitare che siano licenziate solo o prevalentemente donne nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo.

Quindi, la norma sui licenziamenti collettivi conferma l'assoluto principio di parità tra uomini e donne e l'art 5 comma 2 pone un limite alla facoltà di scelta dei lavoratori da licenziare da parte dell'imprenditore.

A livello pratico, i Giudici Supremi hanno precisato che la norma non prevede una comparazione fra il numero di lavoratori dei due sessi prima e dopo il licenziamento, ma impone di verificare la percentuale di donne lavoratrici, circoscrivendo il confronto nell'ambito delle mansioni oggetto della riduzione, cioè nell'ambito aziendale interessato dalla procedura: da qui la possibilità poi di mettere in mobilità un numero di dipendenti, per cui la componente femminile non deve essere superiore alla percentuale sopra detta, così da assicurare la permanenza, in proporzione, della quota di occupazione femminile sul totale degli occupati.

In definitiva, il licenziamento in violazione dell'art.5 comma 2 della legge 223/91 è nullo in quanto discriminatorio e di conseguenza, il recesso viene dichiarato illegittimo, con la reintegra e il risarcimento del danno ex art. 18 della legge n. 300/1970 (se trova applicazione tale disposizione).