

## ***Licenziamento per chiusura di un singolo punto vendita di una catena***

*La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 13953 del 7 luglio 2015 , ha definito che un'azienda presente sul mercato con diversi punti vendita che decide di chiudere solo uno di questi , nell' affrontare la procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale , deve valutare la possibilità di licenziare non esclusivamente i dipendenti della sede da chiudere , ma anche delle altre sedi, non ponendo una limitazione della platea dei lavoratori interessati.*

.....

Con la sentenza in commento la Suprema Corte ha chiarito che se un'azienda è presente sul territorio con diversi punti vendita , come nel caso specifico una catena di supermercati , e decide di chiudere uno solo di essi , per un criterio generale di non discriminazione i licenziamenti non devono riguardare solo i dipendenti della sede da chiudere , ma devono essere presi in considerazione anche i dipendenti delle altre sedi.

### ***Il fatto***

Il caso trae origine dalla controversia concernente il licenziamento intimato da una società , titolare di una catena di supermercati , ad un proprio lavoratore per soppressione del punto vendita ove egli era addetto , nell'ambito di un programma di riduzione del personale e di ristrutturazione dell'azienda.

La Corte d'appello , riformando la sentenza di primo grado che aveva respinto l'impugnativa dei licenziamento presentata dal lavoratore , dichiarava l'illegittimità dello stesso ed condannava la predetta società a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e a risarcirgli i danni consequenziali.

A sostegno di tale decisione la Corte di merito spiegava che nella comunicazione di cui all'art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991 non vi era traccia dei motivi per i quali l'esubero del personale comportava una limitazione della platea dei lavoratori da licenziare a quelli della sola unità di vendita soppressa, non avendo la parte datoriale operato il doveroso scrutinio dei criteri legali applicabili per la selezione dei personale da considerare in eccesso.

Per la cassazione della sentenza proponeva ricorso la società, contestando la decisione impugnata, laddove si era ritenuto che la scelta dei lavoratori da licenziare, e per essa la procedura, avrebbe dovuto riguardare anche gli altri supermercati appartenenti alla società e facendo rilevare che il progetto di ristrutturazione riguardava nel caso in esame esclusivamente una unità produttiva dell'azienda.

Aggiungeva quindi la ricorrente che per la stessa ragione per la quale nel caso in esame veniva a cessare l'intera unità produttiva con il licenziamento di tutti i suoi addetti non poteva trovare ingresso la norma di cui all'art. 5 della legge n. 223/91, secondo cui la scelta dei lavoratori da licenziare deve osservare i criteri delle anzianità di servizio, dei carichi di famiglia e delle esigenze tecnico-produttive, criteri, questi, che valgono nei casi in cui rimane ancora in servizio parte del personale in organico.

La società rilevava inoltre la contraddittorietà della motivazione della sentenza impugnata nella parte in cui da un lato si dava atto dell'autonomia del supermercato in cui operava il lavoratore e dall'altro si osservava che la procedura di mobilità avrebbe potuto essere limitata allo stesso solo se specifiche esigenze aziendali avessero giustificato una tale limitazione, senza che si fosse tenuto, però, conto del fatto che tali esigenze erano state indicate nella nota d'avvio della procedura di mobilità.

### ***La decisione***

La Corte Suprema respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni, in premessa i Giudici osservavano che già nel passato la Corte aveva avuto occasione di esprimersi al riguardo, affermando che "in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva dell'azienda, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti a tale unità sulla base di oggettive esigenze aziendali ed il datore di lavoro deve indicare nella comunicazione ex art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991 sia le ragioni alla base della limitazione dei licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritiene di ovviare ad alcuni licenziamenti con il trasferimento ad unità produttive geograficamente vicine a quella soppressa o ridotta, onde consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti."

La Cassazione aggiungeva, inoltre, che anche recentemente si è ribadito che "in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno

specifico settore dell'azienda, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale. Tuttavia il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti a tale reparto o settore se essi siano idonei – per il pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda – ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti, con la conseguenza che non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perché impiegati nel reparto operativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative.”

Nell'esposizione , i Giudici sottolineavano , altresì , che “ ai fini dell'esclusione della comparazione con i lavoratori di equivalente professionalità addetti alle unità produttive non sopresse e dislocate sul territorio nazionale, ove sia mancato l'accordo sui criteri di scelta con le organizzazioni sindacali, operano i criteri legali sussidiari previsti dall'art. 5, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, che non contempla tra i suoi parametri la sopravvenienza di costi aggiuntivi connessi al trasferimento di personale o la dislocazione territoriale delle sedi, rispondendo la regola legale all'esigenza di assicurare che i procedimenti di ristrutturazione delle imprese abbiano il minor impatto sociale possibile e non potendosi aprioristicamente escludere che il lavoratore, destinatario del provvedimento di trasferimento a seguito del riassetto delle posizioni lavorative in esito alla valutazione comparativa, preferisca una diversa dislocazione alla perdita del posto di lavoro”.

Considerato tutto quanto sopra , i giudici del merito secondo la Corte di legittimità si erano attenuti a tali principi allorquando , con motivazione adeguata ed esente da rilievi di ordine logico-giuridico, aveva rilevato che la società aveva omesso di elaborare il doveroso scrutinio dei criteri legali applicabili per la selezione del personale da licenziare, la qual cosa avrebbe comportato la valutazione in via concorrente, oltre che delle esigenze tecnicoprodottrive ed organizzative aziendali, di quelle inerenti l'anzianità ed i carichi di famiglia, il tutto sulla base di una platea di lavoratori non limitata, come di fatto accaduto, alla sola unità di vendita soppressa.

A tal riguardo la Corte di merito aveva, infatti, osservato che l'evidenziata autonomia tecnico-amministrativa del punto vendita al quale era addetto il lavoratore non escludeva l'esistenza di aspetti di relazione e sinergia fra altri punti vendita, in special modo fra quelli collocati nell'area vicina al primo e, più in generale, nella stessa regione , avendo le prove

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

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

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

testimonial e la produzione documentale consentito di accertare la frequenza di passaggi del personale fra le varie unità regionali.

In ogni caso, la stessa Corte aveva rilevato che nella comunicazione di cui all'art. 4, comma 3, non vi era traccia dei motivi per i quali l'esubero di personale comportasse una limitazione della platea dei lavoratori oggetto della scelta e tale carenza si saldava con l'omessa dimostrazione della infungibilità tra le professionalità applicate ai diversi punti vendita interessati alla fase di ristrutturazione aziendale.

Per tutto quanto sopra considerato, il ricorso veniva respinto.

### ***In definitiva***

La sentenza esaminata ci offre l'occasione di ricordare una volta in più che in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale devono sussistere oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione e il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori ai soli addetti a un reparto o a un settore se questi risultano essere idonei a occupare posizioni lavorative in altri reparti.

Insomma, non è legittima la scelta di lavoratori basata solo sul fatto che sono impiegati nel reparto soppresso o ridotto senza prendere in considerazione "*il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative*"