

Mobilità e scelta dei lavoratori non solo nel reparto con gli esuberanti

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21015 del 16 Ottobre 2015, è intervenuta in merito alla procedura di licenziamento collettivo ed in particolare nel merito dei criteri di scelta riaffermando che il datore non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti al reparto o settore ove sono ravvisati esuberanti, 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 organizzate.

.....

La Corte Suprema, con la sentenza in commento, in pratica afferma, in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, nel determinare quali dipendenti mandare in mobilità il datore di lavoro non può limitare la scelta solo ai lavoratori addetti al reparto dove sono stati ravvisati esuberanti, se risultano idonei ad occupare posizioni in altri reparti.

Il fatto

Il caso trae origine dal ricorso con cui un lavoratore adiva il tribunale di primo grado chiedendo che, previa declaratoria di nullità e/o inefficacia ovvero di annullamento del licenziamento collettivo a lui intimato – fosse ordinato al datore di lavoro la sua immediata reintegrazione nel posto di lavoro e disposta la condanna della società al risarcimento del danno, da commisurarsi alle retribuzioni maturate e maturande dalla data del licenziamento fino a quella di effettiva reintegrazione, oltre agli accessori di legge.

Il lavoratore deduceva, a tal fine, di avere prestato in precedenza attività lavorativa alle dipendenze di altra società presso uno stabilimento in qualità di operaio addetto alla produzione, controllo e confezionamento di linee ematiche per la dialisi e che a seguito di cessione di ramo d'azienda, egli era passato, unitamente ad altri 77 colleghi di lavoro, alle dipendenze della società convenuta, già operante nel settore in qualità di produttrice di bio medicali. Egli affermava inoltre che all'atto del passaggio gli era stata riconosciuta la qualifica di operaio di livello G con conservazione della stessa mansione e della stessa

retribuzione e che qualche mese dopo l'azienda aveva attivato la procedura di mobilità per 20 dipendenti sui 77 operanti. La società, due anni dopo, aveva annunciato l'avvio di una nuova procedura di riduzione del personale, conclusasi senza un accordo in sede sindacale, cui seguì il suo licenziamento, unitamente a quello di altri 27 colleghi.

Il lavoratore lamentava che il licenziamento doveva ritenersi invalido per l'insufficiente comunicazione di cui all'art. 4, commi 9 e 12, della legge n. 223/91, contenendo essa unicamente l'elenco dei lavoratori licenziandi e dei criteri di scelta utilizzati per la loro individuazione e per l'insussistenza delle ragioni della riduzione del personale, posto che subito dopo il suo licenziamento vennero trasferiti in altra sede 4 lavoratori e furono operate 19 nuove assunzioni.

Il Tribunale di prima istanza accoglieva la domanda e tale decisione veniva confermata dalla Corte d'Appello.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, in particolare denunciandone l'erroneità circa l'affermazione del mancato rispetto dei criteri di scelta di cui all'art. 4, comma 9, della legge n. 223/1991, in quanto i giudici dell'appello non avevano ritenuto sufficiente il fatto che la società datrice di lavoro avesse adottato, quale criterio di scelta dei dipendenti da licenziare, quello delle esigenze tecnico produttive, secondo la società, invece ritenuto legittimo, posto che era sua intenzione chiudere un'intera ed autonoma unità produttiva.

La società quindi lamentava che la sentenza impugnata era giunta a tale conclusione sulla base dell'erroneo presupposto che le figure lavorative delle due unità operative fossero fungibili ed interscambiabili, così da escludere l'intenzione di chiudere una sola distinta unità produttiva.

Infine, la società affermava che tale motivazione era inveritiera e, ad ogni modo, invadente rispetto alle scelte effettuate dalla società. La stessa aveva difatti chiuso e soppresso un intero reparto autonomo mettendo in mobilità tutte le figure lavorative ivi presenti.

Evidenziava da ultimo che "secondo la giurisprudenza di legittimità, allorquando il progetto di ristrutturazione si riferisca in modo esclusivo ad una unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori non deve necessariamente riguardare l'intera azienda, come ritenuto dalla Corte di merito, ma solo gli addetti a quel reparto o settore dell'impresa".

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

In primo luogo la Suprema Corte, in motivazione, ricordava che in effetti talvolta essa stessa aveva affermato che in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, “qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo a un’unità produttiva o a un settore dell’azienda, la comparazione dei lavoratori, al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità, può essere limitata agli addetti dell’unità, reparto o settore da ristrutturare, pur chiarendo che i motivi di restrizione della platea dei lavoratori da comparare devono essere adeguatamente esposti nella comunicazione ex art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991 (circostanza di cui nella specie non vi era prova), onde consentire alle organizzazioni sindacali di verificare il nesso tra le ragioni che determinano l’esubero di personale e le unità lavorative che l’azienda intende concretamente espellere”.

I Giudici proseguivano poi rimarcando che tuttavia in più recenti pronunce, la Corte di Cassazione, pur confermando in via generale il riferito orientamento, aveva chiarito che “il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti al reparto o settore ove sono ravvisati esuberanti, 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”.

Nella fattispecie, peraltro, concludeva la Corte, la società aveva dedotto che il licenziamento aveva riguardato tutti gli addetti alle linee produttive “ematiche”, mentre la Corte di Appello aveva accertato che solo una parte di essi erano stati effettivamente licenziati (26 su 35, ovvero, secondo altra possibile ricostruzione, 26 su 42), sicché la censura, che non contrastava minimamente tale accertamento di fatto, era da considerarsi infondata. In aggiunta, la sentenza aveva inoltre evidenziato l’inopponibilità al lavoratore dell’accordo sindacale, siglato in data successiva al recesso del lavoratore, invocato dalla società senza chiarirne adeguatamente il contenuto, per l’insuperabile ragione che esso era appunto successivo al licenziamento del lavoratore stesso.

Da tutto quanto sopra chiarito ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

Questa interessante pronuncia afferma un importante principio di diritto in precedenza già presente nella giurisprudenza della Corte, ma che, per la sua importanza, merita qui di essere ribadito anche per il rilievo delle conseguenze pratiche della sentenza.

Secondo l'esegesi offerta dalla Cassazione, 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.

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)