

LA SCELTA DEI DIPENDENTI DA LICENZIARE, IN CASO DI RIDUZIONE DI PERSONALE, DEVE AVVENIRE IN BASE A CRITERI SPECIFICI ED OGGETTIVI

– Che consentano il controllo sulle decisioni imprenditoriali (Cassazione Sezione Lavoro n. 23275 dell'8 novembre 2007, Pres. Mattone, Rel. Vidiri).

Angelo B. e Marcello V., dipendenti della S.p.a. Sistemi Compositi sono stati licenziati, nell'ottobre del 1997, in seguito a una riduzione del personale attuata con riferimento alla legge n. 223 del 1991.

Per la scelta del personale da licenziare l'azienda ha concordato con le organizzazioni sindacali un solo criterio riferito alle "professionalità non più compatibili con le esigenze tecnico-produttive".

I due lavoratori hanno chiesto al Tribunale di Frosinone di dichiarare illegittimi i licenziamenti, sostenendo, tra l'altro, che il criterio di scelta stabilito non consentiva in alcun modo di individuare preventivamente le posizioni lavorative in esubero e aveva permesso decisioni arbitrarie.

Il Tribunale ha rigettato la domanda, ma la sua decisione è stata integralmente riformata, nel febbraio 2004, dalla Corte d'Appello di Roma, che ha dichiarato illegittimi i licenziamenti, ha ordinato la reintegrazione dei lavoratori e ha condannato l'azienda al risarcimento del danno in misura pari alla retribuzione relativa al periodo dall'ottobre 1997 alla reintegra.

La Corte di Roma ha motivato la sua decisione osservando, tra l'altro, che il criterio delle "esigenze tecnico-produttive" posto a base della scelta dei licenziandi, per essersi esplicitato con la formula delle "professionalità non più compatibili con le esigenze tecnico-produttive", si presentava del tutto generico ed, in quanto tale, non consentiva un controllo effettivo ed oggettivo delle singole posizioni lavorative ed una loro comparazione al fine di una scelta improntata a razionalità e non a condotte discriminatorie o prive di qualsiasi sostegno logico-giuridico.

L'azienda ha proposto ricorso per cassazione censurando la decisione della Corte di Roma per vizi di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 23275 dell'8 novembre 2007, Pres. Mattone, Rel. Vidiri)

ha rigettato il ricorso, richiamando la sua giurisprudenza secondo cui, in caso di licenziamento per riduzione di personale, il criterio selettivo, anche se concordato con le organizzazioni sindacali, deve consentire il formarsi di una graduatoria rigida e deve essere suscettibile di essere applicato e controllato senza alcun margine di discrezionalità per il datore di lavoro (Cass. 26.6.06 n. 14728, 29.12.2004 n. 24116, 2.9.2003 n. 12781).

Sempre in un'ottica individuatrice dei criteri, che siano doverosamente imparziali ed oggettivi per essere volti a scelte destinate ad incidere in maniera rilevante sulla vita di più lavoratori – ha aggiunto la Corte – i giudici di legittimità hanno anche statuito che “in tema di procedura di mobilità, la previsione, di cui al nono comma dell'art. 4 della legge n. 223 del 1991, secondo cui il datore di lavoro, nella comunicazione preventiva con cui dà inizio alla procedura, deve dare una “puntuale indicazione” dei criteri di scelta e delle modalità applicative, comporta che, anche quando il criterio prescelto sia unico, il datore di lavoro deve provvedere a specificare nella detta comunicazione le sue modalità applicative, in modo che essa raggiunga quel livello di adeguatezza sufficiente a porre in grado il lavoratore di percepire perché lui – e non altri dipendenti- sia stato destinatario del collocamento in mobilità o del licenziamento collettivo e, quindi, di poter eventualmente contestare l'illegittimità della misura espulsiva, sostenendo che, sulla base del comunicato criterio di selezione, altri lavoratori – e non lui – avrebbero dovuto essere collocati in mobilità e licenziati”. Corollario di quanto sinora detto – ha concluso la Corte – è che la sentenza impugnata – per avere sul punto fatto corretta applicazione dei principi innanzi enunciati e per essere supportata da una motivazione congrua e priva di salti logici – si sottrae ad ogni censura.