

CBM & PARTNERS
STUDIO LEGALE

I licenziamenti collettivi: criteri di scelta e ambito di selezione dei lavoratori

Avv. Roberta Russo

La materia del licenziamento collettivo (e propriamente, stante al rubrica dell'articolo, di riduzione del personale) è disciplinata dalla [legge 23 luglio 1991 n. 223](#).

Si individuano due diverse fattispecie:

licenziamenti per riduzione di personale previsti dall'art. 24;

il collocamento in mobilità disciplinato dall'art. 4, I comma .

La Corte di Cassazione ha osservato che la logica complessiva sottesa alla procedura disciplinata dall'art. 4 è comune tra le due fattispecie (in quanto testualmente richiamata dall'art. 4), le stesse **si distinguono soltanto per quanto riguarda le condizioni iniziali di operatività.**

Art. 24 [legge 23 luglio 1991 n. 223](#).

Secondo tale norma, il licenziamento collettivo per riduzione del personale riguarda le imprese che **(1)** occupano più di 15 dipendenti e ricorre qualora, in conseguenza di **(2)** una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, l'impresa intende effettuare **(3)** almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia (art. 24, comma 1).

Primo requisito: “imprese che occupano più di 15 dipendenti”.

Tale requisito numerico deve essere calcolato non riferendosi al momento in cui viene attivata la procedura, bensì avendo riguardo all'occupazione media dell'ultimo semestre.

Secondo requisito: “almeno cinque licenziamenti nell'arco temporale dei centoventi giorni in ciascuna unità produttiva”

La procedura può concludersi con il licenziamento anche di un solo lavoratore o comunque di un numero inferiore alle cinque unità.

Non rientrano nel computo dei cinque licenziamenti le altre differenti ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro (dimissioni e risoluzioni consensuali incentivate).

Terzo requisito: “riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività aziendale”

La ragione giustificativa del licenziamento collettivo deve essere riconducibile alle suddette esigenze.

Il ridimensionamento aziendale non presuppone necessariamente una crisi aziendale: l'obbligo di ricorrere alla procedura di cui alla Legge 223/1991 sussiste *“non solo se il licenziamento sia conseguente ad una trasformazione strutturale dell'impresa che comporti soppressione di uffici, reparti, lavorazioni e, comunque, di elementi materiali dell'organizzazione, ma anche se esso dipenda da una effettiva e non temporanea contrazione dell'attività produttiva incidente sul solo elemento personale”* (Cass. Civ. 2785/1995, Cass. Civ. 5419/1997).

Il licenziamento collettivo ex art. 24 [legge 223/91](#) deve essere intimato nel rispetto della procedura di consultazione sindacale prevista dall'art. 4 della legge stessa.

CRITERI DI SCELTA

L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro:

- carichi di famiglia;
- esigenze tecnico produttive;
- anzianità .

E' escluso dalla giurisprudenza che sotto il vasto concetto di esigenze tecnico produttive e organizzative possa essere ricompreso anche il criterio dello scarso rendimento, così Cass. 4814/1992).

Il criterio delle esigenze tecnico-produttive non richiede la comparazione tra dipendenti dello stesso livello, ma un raffronto tra posizioni omogenee.

Detti criteri operano in concorso tra loro e vincolano la scelta del datore di lavoro.

La giurisprudenza maggioritaria ha riconosciuto la **possibilità di accordare prevalenza alle predette esigenze** a fronte di particolari situazioni ed esigenze obiettive (la cui esistenza sia provata dal datore di lavoro e non sottenda intenti elusivi o discriminatori: Cass. 1201/2000), essendo questo il criterio più coerente con le finalità perseguite attraverso la riduzione del personale.

La lettera della legge riserva agli accordi sindacali ampi margini .

In sede di accordo collettivo, le parti potranno definire i (a) **confini entro i quali operare la scelta** e (b) i **criteri di scelta** (anche diversi da quelli di legge, prevedendo anche un criterio unico).

In ogni caso l'accordo sindacale non solo deve rispettare il principio di non discriminazione, ma anche il principio di razionalità alla stregua del quale i criteri concordati devono avere i caratteri dell'obiettività e generalità e devono essere coerenti col fine dell'istituto della mobilità e con i motivi di esubero dedotti dall'impresa nella comunicazione di avvio.

La comparazione deve essere effettuata nell'ambito dell'intero complesso organizzativo e produttivo. Fa eccezione il caso in cui la chiusura (o la ristrutturazione) riguardi solamente un settore o un ramo d'azienda ed esaurisca in tale ambito i suoi effetti.

In tale caso l'applicazione dei criteri di scelta può avvenire in **ambito più ristretto** a condizione che (a) ciò sia **giustificato dalle esigenze tecnico-produttive ed organizzative che hanno dato luogo alla riduzione**; (b) **nel settore o reparto interessato non sussistano professionalità suscettibili di utilizzazione nel settore o ramo nel quale l'attività viene mantenuta**. Ad esempio, è stata ritenuta illegittima la scelta di licenziare dei lavoratori solo perché addetti al reparto lavorativo soppresso trascurando così di tener conto che gli stessi avevano con frequenza ed in tempi non remoti sostituito colleghi addetti ad altri reparti con indubbia e non contestata professionalità.

Nella comunicazione di avvio della procedura, il datore segnala la collocazione del personale da espungere (reparto, settore produttivo ecc), ma ciò non comporta automaticamente che l'applicazione dei criteri di scelta coincida sempre con il medesimo ambito e che i lavoratori interessati siano sempre esclusi dal concorso con tutti gli altri.

Secondo la giurisprudenza, non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perchè impiegati nel reparto lavorativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative (Cass. n. 26376/2008, cit.; 12 maggio 2006, n. 11034; 15 giugno 2006, n. 13783).

L'inosservanza della forma scritta e della procedura sopra descritta è sanzionata con l'inefficacia (nullità) del licenziamento, mentre la violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare previsti dall'art. 5 della legge stessa (carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive e organizzative) rende annullabile il licenziamento.

In entrambi i casi, qualora il licenziamento venga dichiarato inefficace o annullato, il lavoratore ha diritto alla reintegra nel posto di lavoro ex art.18 dello Statuto dei Lavoratori, nonché al pagamento delle retribuzioni (comprehensive dei contributi previdenziali e assistenziali) dalla data del licenziamento sino alla reintegrazione, comunque, in misura non inferiore a 5 mensilità.