

# LICENZIAMENTI COLLETTIVI CRITERI DI SCELTA

**GIOVANNI MAGLIARO**

*In tema di licenziamenti collettivi diretti a ridimensionare l'organico al fine di diminuire il costo del lavoro, il criterio di scelta della possibilità di accedere al prepensionamento (adottato con accordo sindacale) è applicabile a tutti i dipendenti dell'impresa. In questo caso non rilevano i settori aziendali di manifestazione della crisi cui il datore di lavoro ha fatto riferimento nella comunicazione di avvio della procedura. Tale soluzione, in linea con la volontà del legislatore, valorizza il ruolo del sindacato nella ricerca di criteri che minimizzino il costo sociale della riorganizzazione produttiva, a vantaggio dei lavoratori che non godono neppure della minima protezione della prossimità al trattamento pensionistico. La determinazione negoziale dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare deve rispettare non solo il principio di non discriminazione ma anche il principio di razionalità: i criteri concordati devono ridurre al minimo l'impatto sociale scegliendo di espellere, nei limiti consentiti dalle esigenze oggettive di riduzione del personale, i lavoratori che subiscono un danno comparativamente minore. L'adozione del criterio della maggiore vicinanza alla pensione risulta coerente con tale finalità di minor impatto sociale.*



n.51  
10 gennaio 2019

**C**on la sentenza n.24755 dell'8 ottobre 2018 la Cassazione si è espressa in merito ai criteri di scelta su base sindacale in situazione di crisi aziendale e quindi di licenziamenti collettivi. In particolare la decisione ha riguardato un caso in cui, in base all'accordo sindacale, il criterio della prossimità alla pensione era stato inserito tra quelli privilegiati per l'esubero.

La vicenda nasce da un licenziamento collettivo intimato dalla Unipol Sai Assicurazioni in sede di procedura ex lege n.223/91. Un lavoratore aveva impugnato il licenziamento davanti al competente Tribunale di Firenze. Questo giudice aveva respinto la domanda ma poi la Corte di Appello di Firenze aveva dichiarato la nullità del provvedimento condannando la Società a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a corrispondergli il risarcimento del danno nella misura di tutte le mensilità maturate oltre agli accessori di legge.

La Corte d'Appello aveva fondato il suo giudizio di illegittimità del licenziamento sul fatto che l'adozione del criterio dell'accesso a pensione stabilito a fronte di una accertata situazione di eccedenza riferita ad una determinata area dell'azienda fosse poi stato applicato in senso trasversale a tutta l'azienda. Quindi il licenziamento era da ritenersi illegittimo per la evidente incoerenza tra la crisi dell'azienda e gli esuberanti accertati e i lavoratori licenziati.

La Cassazione è stata però di diverso avviso ed ha accolto il ricorso proposto dal lavoratore. Ha statuito che in tema di licenziamenti collettivi diretti a ridimensionare l'organico a seguito di crisi aziendale, il criterio di scelta unico della possibilità di accedere al prepensionamento, adottato nell'accordo sindacale tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali, è applicabile a tutti i dipendenti dell'impresa a prescindere dal settore al quale gli stessi siano assegnati, senza che rilevino i settori aziendali di manifestazione della crisi cui il datore di lavoro ha fatto riferimento nella comunicazione di avvio della procedura.

Tale soluzione, secondo la Corte, valorizza il ruolo del sindacato nella ricerca di criteri che minimizzino il costo sociale della riorganizzazione produttiva a vantaggio dei lavoratori che non godono neppure della minima protezione della prossimità al trattamento pensionistico. Poiché la determinazione negoziale dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (che si traduce in accordo sindacale) adempie ad una funzione regolamentare delegata dalla legge, essa deve rispettare non solo il principio di non discriminazione ma anche il principio di razionalità. I criteri concordati devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità, operando senza discriminazioni tra i dipendenti e scegliendo, nei limiti in cui ciò sia consentito dalle esigenze oggettive di riduzione del personale, di espellere i lavoratori che subiranno ragionevolmente un danno comparativamente minore. L'adozione del criterio della maggiore vicinanza alla pensione risulta coerente con la finalità del minor impatto sociale perché astrattamente oggettivo e in concreto verificabile e quindi rispondente alle necessarie caratteristiche di obiettività e razionalità sopra richiamate.