

LICENZIAMENTO COLLETTIVO MANCATA O INSUFFICIENTE COMUNICAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA SPETTA LA REINTEGRAZIONE

GIOVANNI MAGLIARO

Secondo la Cassazione la generica indicazione dei criteri per individuare i lavoratori da licenziare, in particolare dei dati relativi ai carichi di famiglia e della concreta traduzione, per ciascun lavoratore, dei punteggi ricollegati astrattamente ai criteri selezionati (anzianità di famiglia, esigenze tecnico produttive e organizzative, carichi di famiglia), ha impedito ogni verifica di coerenza tra i detti criteri e la concreta applicazione degli stessi, non offrendo alcun parametro comparativo rispetto alla posizione di altri lavoratori idoneo ad escludere la sussistenza di ingiustificati trattamenti più favorevoli.

L'assenza nella comunicazione di alcune indicazioni (i concreti punteggi attribuiti agli altri lavoratori posti a raffronto nell'ambito della griglia valutativa necessari a far comprendere come i criteri concordati fossero stati applicati nella fattispecie) ha consentito alla Società di fare una valutazione di carattere prettamente discrezionale in ordine alla scelta dei lavoratori da licenziare.

Ciò si è tradotto in una grave violazione sostanziale della legge. Da qui l'annullamento dei licenziamenti e le conseguenze giuridiche sopra indicate.



n. 200

11 aprile 2022

Con la sentenza n. 9800 del 25 marzo 2022 la Cassazione ribadisce un principio molto importante in merito ai licenziamenti collettivi per riduzione di personale.

Il datore di lavoro è tenuto a specificare, nella comunicazione dovuta in base alla legge n. 223 del 1991 (articolo 4, comma 9), le modalità applicative dei criteri concordati con le Organizzazioni Sindacali in modo che essa raggiunga il livello sufficiente a porre in grado il lavoratore di capire perché lui – e non altri dipendenti – sia stato destinatario del collocamento in mobilità o del licenziamento collettivo e quindi di poter eventualmente contestare la illegittimità della misura espulsiva.

Quando la lacunosità della comunicazione inviata al lavoratore dei criteri di scelta impedisce allo stesso di comprendere la comparazione effettuata con i colleghi e quindi anche di poter contestare il recesso datoriale si produce l'annullamento del licenziamento con condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria in misura fino a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale percepita.

Alcuni dipendenti della Auto Terminal Gioia Tauro S.p.A. hanno impugnato il licenziamento collettivo loro intimato dalla Società sostenendo la violazione della legge n.223 del 1991 in quanto nella comunicazione di cui all'articolo 4 diretta ai lavoratori non erano indicati elementi essenziali quali i concreti punteggi attribuiti a ciascun lavoratore, i dati fattuali relativi ai carichi di famiglia, l'anzianità di servizio di ciascun lavoratore e altri dati importanti per capire la corretta applicazione dei criteri di scelta.

La Corte d'Appello di Reggio Calabria ha dichiarato illegittimo il licenziamento ritenendo però che la mancata indicazione di cui sopra avesse carattere puramente formale. Di conseguenza ha ritenuto risolto il rapporto di lavoro condannando la Società soltanto al pagamento di una indennità risarcitoria pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La Cassazione, a cui gli interessati hanno proposto ricorso, ha invece bocciato l'interpretazione della Corte d'Appello affermando che nella fattispecie non si trattava di mancanze puramente formali bensì sostanziali, tali da comportare l'annullamento del licenziamento e la reintegrazione nel posto di lavoro oltre all'indennità risarcitoria.