

Con sentenza n. 30137 del 26 ottobre 2021, la sezione lavoro della Corte di Cassazione è tornata sulla procedura da seguire in caso di licenziamento collettivo per riduzione del personale.

La comunicazione, di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 4, L. 23 luglio 1991, n. 223, ha sia la finalità di far partecipare le organizzazioni sindacali alla successiva trattativa per la riduzione del personale, sia di rendere trasparente il processo decisionale seguito dal datore di lavoro per l'individuazione dei lavoratori potenzialmente destinati ad essere estromessi dall'impresa; con la precisazione che la verifica di adeguatezza, a tali fini, della comunicazione di avvio della procedura costituisce oggetto di valutazione devoluta al giudice di merito, non censurabile in sede di legittimità se assistita da congrua motivazione (Cass. civ., sez. lav., 11 luglio 2007, n. 15479). È del tutto consolidato il principio, secondo il quale, in materia di licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la L. n. 223 del 1991, nel prevedere agli artt. 4 e 5 la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità, ha introdotto un significativo elemento innovativo consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato *ex post* nel precedente assetto ordinamentale, ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale, concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto *ex ante* alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione secondo una metodica già collaudata in materia di trasferimenti di azienda; sicché i residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano più gli specifici motivi della riduzione del personale ma la correttezza procedurale dell'operazione (ivi compresa la sussistenza dell'imprescindibile nesso causale tra progettato ridimensionamento e singoli provvedimenti di recesso), con la conseguenza che non possono trovare ingresso in sede giudiziaria tutte quelle censure con le quali, senza contestare specifiche violazioni delle prescrizioni dettate dai citati artt. 4 e 5, né fornire la prova di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori, si finisce per investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di "effettive" esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva (cfr., da ultimo, fra le molte conformi, Cass. civ., sez. lav., 26 novembre 2018, n. 30550).

È inoltre risalente e ampiamente consolidato l'orientamento della giurisprudenza di legittimità, secondo il quale, in caso di licenziamento collettivo per riduzione del personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o a uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità non deve necessariamente interessare l'intera azienda, ma può avvenire, secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico-produttive, nell'ambito della singola unità produttiva ovvero del settore interessato alla ristrutturazione in quanto ciò non è il frutto di una determinazione unilaterale del datore di lavoro, ma è obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione di personale (Cass. civ., sez. lav., 30 maggio 2005, n. 10590).

Su tale premessa è stato precisato che, in tal caso, il datore di lavoro deve indicare nella comunicazione ex art. 4, comma 3, della L. n. 223 del 1991 cit. sia le ragioni alla base della limitazione dei licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritiene di ovviare ad alcuni licenziamenti con il trasferimento ad unità produttive geograficamente vicine a quella soppressa o ridotta, onde consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti. Lo stretto collegamento tra delimitazione del bacino di comparazione e lettera di avvio della procedura di licenziamento collettivo ha trovato ulteriore conferma in Cass. civ., sez. lav., 9 marzo 2015, n. 4678, la quale ha stabilito il principio, per il quale, ove il progetto di ristrutturazione si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva, le esigenze di cui all'art. 5, comma 1, L. n. 223/1991, pur riferite dalla norma al "complesso aziendale", possono costituire criterio esclusivo nella determinazione della platea dei lavoratori da licenziare, purché il datore indichi nella comunicazione ex art. 4, comma 3, l. cit., sia le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritenga di ovviarvi con il trasferimento ad unità produttive vicine, ciò al fine di consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti (conforme, fra altre, Cass. civ., sez. lav., ord. 12 settembre 2018, n. 22178).

Riferimenti Normativi:

- art. 4, L. 23 luglio 1991, n. 223