

IN CASO DI RIDUZIONE DI PERSONALE L'AZIENDA DEVE TRATTARE IN BUONA FEDE CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI - In base alla legge n. 223 del 1991 (Cassazione Sezione Lavoro n. 22824 del 28 ottobre 2009, Pres. Sciarelli, Rel. Ianniello).

Secondo la consolidata giurisprudenza della Suprema Corte, la legge n. 223 del 1991, nel prevedere agli artt. 4 e 5 la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità/licenziamento collettivo, 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. I residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano quindi più gli specifici motivi della riduzione di personale (a differenza di quanto accade in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo), ma la correttezza procedurale della operazione. Funzionale a tale possibilità di controllo preventivo è l'obbligo per l'impresa di trattare in buona fede, obbligo specificato dalla legge in doveri tipici, quale quello, fondamentale, di specifica informazione - preventiva e in corso di procedura - e quello di motivazione delle scelte, con un comportamento che deve essere ispirato a piena lealtà nel corso dell'intera procedura; obblighi tutti, la cui osservanza può poi costituire oggetto del controllo giudiziario.

Per quanto concerne la scelta dei lavoratori da licenziare, il doppio richiamo operato dal primo comma dell'art. 5 della legge n. 223/91 alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative ("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 ai contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'art. 4, comma 2 ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative"), assume il seguente significato: al primo di essi è attribuibile la funzione di individuare l'ambito aziendale entro il quale dovranno operare i criteri di scelta veri e propri, tra i quali, ove siano applicabili quelli legali, va poi considerato anche il criterio delle esigenze tecnico produttive e organizzative. Sotto tale profilo la riduzione di personale deve, in linea generale, investire l'intero complesso aziendale, potendo essere limitato a specifici rami aziendali soltanto se caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità utilizzate, infungibili rispetto ad altre. Il primo richiamo della norma di legge in esame è infatti significativamente riferito al "complesso aziendale" nella sua interezza; a ciò va aggiunto il riferimento al "personale abitualmente impiegato", aggiunto all'originario testo dell'art. 4, 3° comma della legge n. 223 dall'art. 1 del D.lgs. n. 151 del 1997, per cui i profili professionali da prendere in considerazione sono anche quelli propri di tutti i dipendenti potenzialmente interessati (in negativo) alla mobilità, tra i quali potrà, all'esito della procedura, operarsi la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità. Profili professionali, appunto (e non qualifiche o categorie), potenzialmente interessati alla mobilità, come ripetutamente affermato dalla Suprema Corte nel caso di applicazione dei criteri legali di scelta. Inoltre il principio di cui all'art. 5 della legge n. 223 del 1991, relativo al necessario concorso dei criteri legali di selezione del personale da licenziare, se impone al datore di lavoro una valutazione globale dei medesimi, non esclude tuttavia l'attribuzione di un peso specifico diverso all'uno o all'altro di tali criteri e, in particolare, alle esigenze tecniche e produttive, essendo questo il criterio più coerente con le finalità perseguite attraverso la riduzione di personale, sempre che la scelta trovi giustificazione in fattori oggettivi e non sottenda intenti elusivi o ragioni discriminatorie.