

Mobilità dei dipendenti nell'azienda in crisi impiegati nel reparto lavorativo soppresso o ridotto

Categoria : Leggi & Sentenze

Pubblicato da ADMIN in 1/12/2008

Mobilità dei dipendenti nell'azienda in crisi impiegati nel reparto lavorativo soppresso o ridotto

Non si può trascurare il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altri reparti aziendali

Con la sentenza del 3 novembre 2008, n. 26376 la Sezione Lavoro della suprema Corte di Cassazione ha stabilito che il datore di lavoro di un'azienda in crisi non può unilateralmente porre in mobilità solamente i dipendenti impiegati nel reparto lavorativo soppresso o ridotto, «trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative».

Per la Cassazione la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità deve essere effettuata con la garanzia di evitare qualsiasi discriminazione a danno del singolo dipendente e secondo quanto dispone l'art. 5 della L. n. 223 del 1991 che dispone che tale scelta deve essere effettuata tenendo conto delle «esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale». Alla luce di quanto sopra la Cassazione ha considerato arbitraria ed illegittima ogni decisione del datore di lavoro diretta a limitare l'ambito di selezione dei lavoratori da licenziare ad un singolo settore o reparto, a meno che questa scelta non sia giustificata dalle ragioni che hanno condotto alla scelta di ridurre il personale.

Fatto e diritto

Un Istituto di Vigilanza Privata ha licenziato, con procedura di riduzione del personale di cui alla L. n. 223 del 1991, 15 dipendenti impiegati nel servizio di vigilanza presso una delle centrali elettriche, motivando tale riduzione con la necessità di ridurre il numero degli addetti alla vigilanza della centrale una modifica del contratto di appalto stipulato con l'Enel appaltatrice del servizio di vigilanza per tale impianto.

L'azienda aveva individuato tra le persone in eccedenza e destinate alla procedura di riduzione del personale i 15 lavoratori da licenziare, che, messi alla porta, hanno impugnato i licenziamenti davanti al Tribunale sostenendo che l'azienda aveva violato la legge n. 223 del 1991, in quanto aveva circoscritto la procedura agli addetti alla vigilanza dell'impianto Enel di Montalto pur avendo in altri centri numerosi dipendenti con mansioni identiche.

Il Tribunale aveva rigettato la domanda e tale decisione era stata riformata dalla Corte d'Appello che poi aveva annullato i licenziamenti, in quanto aveva ritenuto che fosse stato violato l'obbligo di legge di effettuare la scelta dei lavoratori da licenziare fra tutti i dipendenti del complesso aziendale anziché solo quelli del reparto soppresso.

Ad avviso della Corte d'Appello l'azienda aveva infatti «pescato» solo nel reparto da sopprimere le guardie giurate da licenziare e non anche nell'intera azienda, mentre avrebbe dovuto ampliare la platea dei destinatari della procedura applicandola dunque anche agli altri dipendenti con identiche professionalità e mansioni.

L'azienda allora si è ricolta alla Corte di Cassazione, censurando la decisione della Corte di Appello.

La decisione della Corte di Cassazione

Per la Suprema Corte di Cassazione l'erronea identificazione dei lavoratori interessati dalla riduzione del personale comporta l'inefficacia dei licenziamenti e non l'annullabilità, prevista per il caso di violazione dei criteri di scelta.

La Suprema Corte di Cassazione ha giudicato quindi arbitraria ed illegittima la decisione dell'azienda che ha utilizzato dei criteri errati per porre i lavoratori in mobilità, criteri che hanno limitato l'ambito di selezione ad un singolo settore o ad un reparto e non all'intera azienda in considerazione del fatto che l'art. 5 dispone che «l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale».

Dunque per la Corte la delimitazione del personale «a rischio» si opera in relazione a quelle esigenze tecnico produttive ed organizzative che sono state enunciate dal datore con la comunicazione di apertura della procedura.

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza del 3 novembre 2008, n. 26376

<http://lavoro.diaridelweb.it/Articolo/?d=20081130&id=55291>

[Leggi la sentenza](#)