

L'esubero non può essere circoscritto

Mobilità estesa a tutte le unità produttive

Alessandro Rota Porta

I motivi che determinano la situazione di eccedenza di personale nell'ambito delle procedure di mobilità devono trovare riferimento all'intero complesso aziendale: è questa la conclusione della Cassazione, con la sentenza n. 22329/2010.

Nel caso di specie quattro medici impugnavano il licenziamento collettivo per riduzione di personale ex articolo 4 della legge 223/1991, intimato da una casa di cura gestita da una congregazione religiosa. Sia in primo grado che in appello veniva accolto il ricorso e dichiarata l'illegittimità del licenziamento: in particolare, i giudici di merito osservavano come la congregazione gestisse sette unità aziendali, tutte prive di personalità giuridica autonoma e come si trattasse quindi di un'unica organizzazione aziendale articolata in varie strutture.

Nell'esame del ricorso per cassazione, la Suprema corte ha argomentato come i criteri indicati dalla norma in esame impongano al datore di lavoro di fare riferimento all'intera organizzazione aziendale, al fine di contestualizzare i motivi circa l'impossibilità di assorbire il personale in esubero evitando, mediante soluzioni diverse, la riduzione stessa. Questa condotta è necessaria per consentire alle organizzazioni sindacali, destinatarie della comunicazione di avvio delle procedure, un esame organico riferito anche a tutte le altre unità aziendali.

Pertanto, la comunicazione di mobilità deve contenere l'indicazione delle ragioni che determinano la situazione di eccedenza di personale non di specifiche unità produttive ma, indistintamente, dell'intera situazione aziendale, per le quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio a tale decisione, oltre ai motivi tecnici, organizzativi o produttivi. In sostanza, secondo questo orientamento, sia l'indicazione degli esuberanti di personale che la va-

lutazione circa le misure per evitarli o limitarli non sono circoscrivibili a singole unità produttive. In un siffatto contesto, se l'eccedenza in una singola unità produttiva potesse essere scongiurata tramite lo spostamento del personale eccedente in altre strutture, la dichiarazione di mobilità deve necessariamente contenere l'indicazione delle ragioni che non consentono l'adozione di tale misura.

Questo indirizzo segue peraltro un filone già tracciato dalla Cassazione rispetto all'individuazione dell'applicazione della legge 223/91: con la sentenza n. 4274/2003 era

L'ECCEZIONE

Legittimi i licenziamenti su settori individuati solo se sono caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità

stato infatti affermato come, nel caso di più imprese formalmente distinte, ma con un'unica organizzazione aziendale e decisionale, i requisiti dimensionali e quantitativi indicati dall'articolo 24 della legge 223 debbano essere riferiti all'intera struttura aziendale.

Il principio che emerge dalla pronuncia n. 22329 (in tal senso anche n. 9169/2010) – sebbene rappresenti l'ultimo atto di un orientamento in contrasto con un altro (tra cui la n. 21697/2009) secondo il quale la scelta dei lavoratori da licenziare possa essere limitata a specifici settori aziendali – contribuisce, di fatto, a fissare un criterio distintivo: i motivi dei licenziamenti possono essere limitati a singole unità se caratterizzate da autonomia e specificità delle professionalità impiegate, non utilizzabili promiscuamente; in caso invece di eccedenze "trasversali" e di unità facenti parte di un complesso aziendale e gestionale, i motivi vanno riferiti a quest'ultimo.