

Mobilità, oneri ridotti per l'azienda che licenzia i pensionabili con il sì dei sindacati

http://www.telediritto.it/index.php?option=com_content&view=article&id=3046:mobilita-oneri-ridotti-per-lazienda-che-licenzia-i-pensionabili-con-il-si-dei-sindacati&catid=59:giurisprudenza-dr-lavoro&Itemid=25

Se i tagli all'organico sono complessivi, basta la comunicazione degli esuberi per aree funzionali.

Bando ai formalismi nelle procedure di comunicazione se la procedura di mobilità nella grande azienda consiste in un taglio complessivo agli organici con la "benedizione" dei sindacati, laddove il criterio di scelta per individuare il personale in esubero è il possesso dei requisiti della pensione. È escluso, dunque, che la società debba indicare le eccedenze ufficio per ufficio. Lo precisa la sentenza n. 5884 dell'11 marzo 2011, emessa dalla sezione lavoro della Cassazione.

Libertà d'impresa

La Suprema corte fissa importanti paletti in tema di licenziamenti collettivi disciplinati dalla legge 223/91: accolto, nella specie, il ricorso di Poste spa, che dieci anni fa ha dato vita a un ridimensionamento del personale su tutto il territorio nazionale. In tema di mobilità il controllo del giudice è limitato al momento procedurale collettivo, che avviene peraltro sotto la vigilanza dei sindacati, senza il sindacato possa essere in qualche modo esteso ai motivi che determinano la scelta imprenditoriale. Sbaglia allora la Corte d'appello che dichiara l'illegittimità del licenziamento di un lavoratore sul rilievo che la comunicazione offerta dal datore all'avvio della procedura sarebbe insufficiente perché si limita a indicare gli esuberi per aree funzionali (che comprendono varie mansioni) e regione per regione, indicando gli addetti alle mansioni ritenute non più utili. Nella ristrutturazione di Poste spa, fra l'altro, tutta l'azienda è stata interessata.

Largo ai giovani

L'obiettivo dell'informativa all'avvio della procedura di mobilità, osservano i giudici con l'ermellino, è arrivare a una gestione della riduzione di personale contrattata con i sindacati, che può sfociare in un accordo vero e proprio (come nella specie). La controparte del datore sono le organizzazioni dei lavoratori e non il singolo dipendente: sta alle prime e non al secondo, dunque, far valere le eventuali inadempienze nella comunicazione da parte dell'azienda. Ancora: non si può non tener conto del fatto che il numero degli esuberi previsti si è in seguito ridotto e soprattutto che datore e sindacati hanno trovato una strada per ridurre l'impatto della mobilità facendo comunque cadere la "scure" su lavoratori pensionabili. Dovrà quindi rassegnarsi il lavoratore, secondo cui l'intera operazione si risolve in un mero svecchiamento dell'azienda con la sostituzione di personale maturo e costoso con forze più fresche e "a buon mercato".

Dario Ferrara

cassazione.net