

Cenni sui licenziamenti per riduzione di personale di Mario Meucci - Giuslavorista

Premesso che non ci è possibile una esauriente trattazione della tematica delle riduzioni di personale in generale e nel settore del credito in particolare – per cui si rinvia gli interessati ad approfondimenti al Cap. XXXVII del nostro manuale di diritto del lavoro “*Il rapporto di lavoro in azienda*”, Ediesse 2008 ove detto tema è esaminato con esaustività – in questa sede ci limitiamo a dar conto dei soli aspetti essenziali.

1.1 criteri di individuazione dei dipendenti licenziabili, ex art. 5, l. n. 223/1991

L'individuazione dei licenziabili «*in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale*» - di cui alla l. n. 223/1991 - deve avvenire nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi stipulati con le R.S.A. dei sindacati maggiormente rappresentativi (o con gli stessi sindacati). Ovvero, *in mancanza* di questi contratti - che si ritiene abbiano efficacia *erga omnes*¹ in quanto appartenenti alla tipologia degli «accordi gestionali», non basati sul principio della rappresentanza volontaria che, come noto, è idonea a vincolare i soli iscritti alle OO.SS. stipulanti - la scelta dovrà avvenire nel rispetto dei criteri legali, *in concorso tra loro* e così elencati nell'ordine: *carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive ed organizzative*. E qui nascono ponderosi problemi interpretativi, che, allo stato, non hanno trovato soluzione univoca, anche se di ausilio possono rivelarsi le enunciazioni di Corte cost. n. 268/1994². Innanzitutto l'efficacia «*erga omnes*» - eccedente gli associati ai Sindacati stipulanti - viene ammessa indirettamente dalla stessa Corte, non già in quanto gli accordi sindacali costituiscono «contratti collettivi normativi» (i soli discendenti dalla procedura *ex art. 39 Cost.*) ma in quanto «*procedimentalizzano*» il potere di recesso datoriale; tra l'altro in via primaria e non subordinata rispetto alla norma (art. 5, 1° co., l. n. 223) contemplante i criteri legali, la quale opera pertanto in via suppletiva e con carattere di sussidiarietà rispetto agli accordi sindacali. In secondo luogo, afferma la Corte cost., i criteri definibili a livello sindacale sono nulli quando contrari a principi costituzionali e a norme imperative di legge. L'adempimento ad essi demandato di una funzione regolamentare delegata dalla legge, impone che i criteri pattizi non solo non violino il principio di non discriminazione (*ex art. 15, l. n. 300/70*) ma che gli stessi rivestano i requisiti dell'*obiettività* e della *razionalità*, in ragione di *applicabilità generalizzata*. E come parametro del giudizio o valutazione di *razionalità o ragionevolezza* - asserisce la Corte - possono essere utilizzati i criteri legali (*ex art. 5, 1° co.*) «*non come tali ma in quanto riproducono criteri tradizionalmente praticati nei rapporti connessi ai licenziamenti per riduzione di personale (...) sicché lo scostamento da essi deve essere giustificato*». Ed a titolo di esempio, indica che ci si potrebbe discostare dal privilegiare il **tradizionale criterio del mantenimento in servizio** di lavoratori in età anagrafica più elevata o più prossima al pensionamento³ (in quanto ritenuti in possesso, per esperienza e anzianità di

¹ Conf. A. Vallebona, *Il licenziamento collettivo per riduzione di personale*, in *Mass. giur. lav.* 1992,433, che nota come «trattandosi di un dovere di consultazione e non di un obbligo a contrarre, l'imprenditore non è tenuto ad accogliere le istanze sindacali, che può legittimamente rifiutare, in tutto o in parte, né a concludere un accordo, potendo alla fine della procedura effettuare comunque i necessari licenziamenti (ar. 4, 9° co.)».

² Corte cost. 30.6.1994 n. 268 può leggersi in *Not. giurisp. lav.* 1994, 395; conf. Cass. 7.12.1999, n. 13691.

³ Lo scostamento è in concreto sovente praticato, procedendosi – in un'ottica di contenimento del danno sociale congiunta ad esigenze aziendali di svecchiamento della forza lavoro – a privilegiare come criterio per la mobilità, giustappunto, la «*prossimità al pensionamento*», con mantenimento occupazionale dei più giovani. Criterio che anche recentemente Cass. 24.4.2007 n. 9866, ha legittimato, affermando che: «Va considerato (...) razionalmente adeguato il criterio della prossimità al trattamento pensionistico con fruizione di “*mobilità lunga*”, oltretutto menzionato come esempio nella citata sentenza costituzionale n. 268/94, stante la giustificazione costituita dal minore impatto sociale dell'operazione e il potere dell'accordo (di cui alla l. n. 223 del 1991, art. 5, comma 1) di sostituire i criteri legali e di adottare anche un unico criterio di scelta, a condizione che il criterio adottato escluda qualsiasi discrezionalità del datore

servizio, di maggiore professionalità), in presenza di ristrutturazioni aziendali caratterizzate da elevati livelli di innovazione tecnologica che richiedono obiettivamente professionalità specialistiche di nuova formazione, ovvero per favorire - in situazione di forte disoccupazione giovanile da mercato stagnante - i giovani nella conservazione dell'occupazione.

Altra problematica controversa è quella indotta dall'esigenza di stabilire se la scelta dei licenziandi deve avvenire nell'intero contesto dell'impresa oppure limitatamente allo stabilimento o al reparto in cui c'è l'esuberanza. La questione è introdotta dal riferimento letterale, ad opera dell'art. 5, 1° co., alle esigenze ... del «*complesso aziendale*», da taluno inteso come sinonimo della «*intera impresa*»⁴ da altri come sinonimo di «*stabilimento*»⁵, anche articolato in più unità produttive, che abbia una sua identità soprattutto territoriale (gli stabilimenti ubicati in una certa provincia) o, anche, in certi casi, organizzativa (il dipartimento finanziario, con uffici in più città italiane). Da parte nostra si ritiene che, dovendo l'imprenditore limitarsi a sopprimere o contrarre certe «*funzioni*» o «*mansioni*» o «*profili*» fungibili, in astratto (ad es. il 30% dei contabili, il 20% degli analisti finanziari o dei promotori d'affari o dei legali addetti alla stipula dei contratti di finanziamento ovvero dei tecnici incaricati delle valutazioni peritali, in un'azienda di servizi; il 30% degli elettricisti, il 20% dei manutentori, in un'azienda industriale; ovvero anche una determinata percentuale di lavoratori individuati tramite la qualifica o il livello di inquadramento: ad es. il 20% degli impiegati di concetto o con grado, il 10% di quelli esecutivi, ecc.), dovrà individuare l'ambito dei lavoratori interessati alla riduzione di personale fra *tutti coloro*, in forza nelle varie unità produttive o reparti di esse, che disimpegnano, con omogeneità e fungibilità, le suddette mansioni o funzioni e che quindi rivestono gli stessi profili omogenei o la stessa qualifica d'inquadramento. Tale novero di personale struttura l'«*ambito*» dei posti di lavoro sopprimibili. Cosicché appare corretta l'opinione di chi sostiene che: «*se viene disposta la chiusura di un reparto, ma i lavoratori addetti al reparto hanno profili professionali del tutto paragonabili a quelli dei lavoratori di altri reparti, l'ambito della selezione non potrà essere ristretto al reparto... e riguarderà anche gli altri reparti del 'complesso aziendale'*»⁶, salvo che il datore di lavoro non assolva l'onere di provare le oggettive (e non mirate) ragioni tecnico-produttive ed organizzative che lo inducono a circoscrivere la soppressione allo specifico reparto o unità organizzativa territoriale».

Solo ricorrendo tali condizioni può – a nostro avviso – risultare condivisibile quell'orientamento della Cassazione⁷ secondo cui: «*...la comparazione dei lavoratori da avviare alla mobilità può essere effettuata avendo riguardo soltanto ai lavoratori addetti al settore o al ramo interessato dalla chiusura o dalla ristrutturazione e non a quelli dell'intero complesso organizzativo e produttivo, soltanto qualora si accerti che questi riguardano effettivamente in via esclusiva detto settore o ramo d'azienda ed esauriscano in tale ambito i loro effetti, non sussistendo inoltre in esso professionalità suscettibili di utilizzazione nel settore o nel ramo nel quale l'attività viene mantenuta*».

di lavoro (Cass. 2 marzo 1999, n. 1760; 7 dicembre 1999, n. 13691; 22 marzo 2001, n. 4140; 26 settembre 2002, n. 13962; 2 settembre 2003, n. 12781)». Cfr. Cass. 19 gennaio 2009, n. 1181.

⁴ Così Cass. 4 novembre 1997, n. 10832 in *Not. giurisp. lav.*, 1997, 794 ; Pret. Milano 16.7.1993, in *Riv. crit. dir. lav.* 1994,89; Pret. Busto Arsizio 18.10.1993, in *Mass. giur. lav.* 1993,493; Trib. Milano 22.12.1993, in *Riv. crit. dir. lav.* 1994,532.

⁵ In tal senso G. Pera, *I licenziamenti collettivi*, in *Giust. civ.* 1992,II, 213; A. Vallebona, *op.cit.*, 434. L'allargamento del «*raffronto*» all'intera azienda implicherebbe- secondo Liso - un fenomeno di «*trasferimenti a cascata*» tra lavoratori fungibili, di difficile gestione pratica.

⁶ Così M. D'Antona, *Commento alla legge n. 223/1991*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1994, 934; O. Mazzotta, *I licenziamenti, Commentario*, Milano 1992,640; P.G. Alleva, *Esuberanza e mobilità della forza lavoro, ecc.*, Roma, 1991,172. Sostanzialmente conforme Cass. 9.6.1993 n. 6418, in *Mass. giur. lav.* 1993,484 nonché Pret. Milano 18.4.1989, in *Or.giur. lav.* 1989,769, Trib. Milano 11.7.1990, *ivi* 1990,127, secondo cui «*i criteri di scelta sono criteri di graduazione e di confronto che, a parità di valenza professionale, devono investire l'intera azienda quando il ridimensionamento non si palesa locale e strutturale ma meramente numerico*»; conf. Trib. Milano 22.12.1993, *cit.*, e Cass. 3.5.2006 n. 10198 (che estende il raffronto a tutti i lavoratori del *complesso aziendale* con mansioni omogenee e fungibili).

⁷ Cfr. Cass. 10 maggio 2003, n. 7169; Cass. 29.12.1998, n. 12879, in *Mass. giur. lav.* 1999, 288; Cass. 4.11.1997, n. 10832, in *Not. giurisp. lav.* 1997, 794 e in *Riv. crit. dir. lav.*, 1998, 366.

Infatti, si sostiene che, restringendo acriticamente la soppressione al singolo reparto, si potrebbero legittimare operazioni di espulsione degli «sgraditi» all'azienda che potrebbe averli astutamente trasferiti nello stesso, aggirando così il controllo sull'imparzialità della scelta.

Ed in tal senso si è espressa Cass, sez. lav., 4 novembre 1997 n. 10832, cit., secondo cui: «*In tema di licenziamenti collettivi, ai fini dell'applicazione dei criteri di scelta dettati dall'art. 5, l. n. 223 del 1991, la comparazione dei lavoratori da avviare alla mobilità deve avvenire, a meno che il progetto di ristrutturazione si riferisca in modo esclusivo ed esaustivo ad uno dei settori dell'azienda, nell'ambito dell'intero complesso organizzativo e produttivo ed in modo che concorrano lavoratori di analoghe professionalità (ai fini della loro fungibilità) e di simile livello, rimanendo possibile una deroga a tale principio solo in riferimento a casi specifici ove sussista una diversa e motivata esigenza aziendale. In caso contrario sarebbe possibile finalizzare i criteri di scelta (eventualmente in collegamento con preventivi spostamenti del personale) ad esigenze imprenditoriali non esclusivamente tecnico produttive e all'espulsione di elementi non graditi al datore di lavoro, senza concrete possibilità di difesa da parte degli interessati.*».

Ma a parte questa osservazione va rilevato che il criterio della concentrazione sul singolo reparto finirebbe col privilegiare la scelta aziendale (cioè le esigenze tecnico-produttive ed organizzative) a scapito degli altri criteri di cui alla legge (carichi di famiglia ed anzianità).

Quanto abbiamo detto trova conferma nell'orientamento giurisprudenziale, esplicitato – *ex plurimis* - in maniera autorevole e diffusa da Cass. 24 gennaio 2002 n. 809⁸ secondo cui: «*La delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri dei lavoratori da porre in mobilità è dunque consentita solo quando dipenda dalle ragioni produttive ed organizzative, che si traggono dalle indicazioni contenute nella comunicazione di cui al terzo comma dell'art. 4, quando cioè gli esposti motivi dell'esubero, le ragioni per cui lo stesso non può essere assorbito, conducono coerentemente a limitare la platea dei lavoratori oggetto della scelta (cfr. nello stesso senso Cass., 26 settembre 2000, n. 12711; Cass., 18 novembre 1997, n. 11465; Cass., 10 giugno 1999, n. 5718).*».

Per converso non sembra invece potersi riconoscere, in tutti i casi, una necessaria corrispondenza tra il dato relativo alla “collocazione del personale” indicato dal datore nella comunicazione di cui all'art. 4 e la precostituzione dell'area di scelta. Il datore infatti segnala la collocazione del personale da espungere (reparto, settore produttivo, ecc.), ma ciò non comporta automaticamente che l'applicazione dei criteri di scelta coincida sempre con il medesimo ambito e che i lavoratori interessati siano sempre esclusi dalla covalutazione con tutti gli altri, giacché ogni delimitazione dell'area di scelta è soggetta alla verifica giudiziale sulla ricorrenza delle esigenze tecnico produttive ed organizzative che la giustificano. A mero titolo esemplificativo si può rilevare che ove il datore, nella comunicazione di cui all'art. 4, indicasse che tutto il personale in esubero è collocato all'interno di un unico reparto, essendo solo questo oggetto di soppressione o di ristrutturazione, non sarebbe giustificato limitare l'ambito di applicazione dei criteri di scelta a quegli stessi lavoratori nel caso in cui svolgessero mansioni assolutamente identiche a quelle ordinariamente svolte anche in altri reparti, salva la dimostrazione di ulteriori ragioni tecnico-produttive ed organizzative comportanti la limitazione della selezione.

Ed ancora, quando la riduzione del personale fosse necessitata dall'esistenza di una crisi che induca di ridurre genericamente i costi, non vi sarebbe, quanto meno in via teorica, alcun motivo di limitare la scelta ad uno dei settori dell'impresa, e quindi la selezione andrebbe operata in relazione al complesso aziendale.(omissis)».

In senso confermativo si è espressa Cass. 1/12/2010 n. 24343⁹, secondo cui: «*in sintesi può affermarsi che, in tema di verifica del rispetto delle regole procedurali per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva di cui alla L. 23 luglio 1991, n. 223, art. 4, comma 3, deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione di personale, che restano sottratti al controllo giurisdizionale, cosicché, ove il progetto*

⁸ Cass. 24 gennaio 2002 n. 809, in *Not. giurisp. lav.* 2002, 233.

⁹ Inedita in cartaceo, allo stato.

imprenditoriale sia diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti, suddiviso tra i diversi profili professionali previsti dalla classificazione del personale occupato nell'azienda, senza che occorra l'indicazione degli uffici o reparti con eccedenza, e ciò tanto più se si esclude qualsiasi limitazione del controllo sindacale e in presenza della conclusione di un accordo con i sindacati all'esito della procedura che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adotti il criterio della scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione (tra le tante, Cass. n. 4653/2009)».

La Cassazione – nella fattispecie – ha convenuto con le affermazioni della Corte d'appello di Torino sostanziandosi nell'affermare, condivisibilmente, che: **«proprio l'oggettiva applicazione del criterio dell'anzianità, su tutto il territorio nazionale ed in relazione all'intera compagine aziendale, è la miglior garanzia rispetto ad ogni possibile “opacità” dell'imprenditore nel procedere all'individuazione prima, e nell'espulsione poi, del personale in eccedenza».**

La legge n. 223 del 1991, com'è noto, delinea una complessa procedura, che ha origine con la comunicazione di inizio della procedura di mobilità (prescritta dal terzo comma dell'art. 4) con la quale vengono enunciate dal datore le esigenze dell'impresa; in essa vanno infatti indicati, oltre ai motivi che hanno dato luogo all'esubero, *«il numero, la collocazione aziendale, i profili professionali del personale eccedente».* Ne discende che nella comunicazione del datore il numero e la collocazione aziendale del personale da porre in mobilità devono essere in essenziale connessione con gli altri elementi che pure vanno indicati, ossia con le ragioni che hanno determinato l'esubero e con le ragioni che rendono inevitabile l'espulsione. Nel contempo la comunicazione deve fare integrale astrazione da ogni elemento che valga ad individuare direttamente le “persone” da espungere.

Non è casuale il riferimento che il datore deve fare ai “profili professionali”, perché questi, in maniera più precisa rispetto agli inquadramenti nelle varie categorie contrattuali, sono in grado di dare contezza delle mansioni svolte nell'ambito delle varie articolazioni produttive, permettendo così la verifica della loro connessione con l'indicato processo di crisi, ovvero di ristrutturazione. Chiusa la prima fase (con l'accordo sindacale sulla esistenza e sul numero degli esuberanti), si passa alla seconda fase, nella quale, dai dati astratti enunciati dal datore, occorre poi passare alla individuazione in concreto delle persone da collocare in mobilità. A tal fine l'art. 5 della medesima legge prospetta una sorta di “procedura concorsuale” tra i lavoratori, da seguire o con i criteri dettati dai contratti collettivi, ovvero – in loro mancanza - con i criteri di legge e cioè carichi di famiglia, anzianità ed esigenze tecnico produttive.

I primi due criteri legali (minore anzianità e minori carichi di famiglia) tendono a far cadere la scelta sul lavoratore più forte sul mercato del lavoro, **affinché i licenziamenti abbiano il minore costo sociale possibile**, e ciò sarà tanto più conseguibile quanto più si amplia la platea dei soggetti a cui applicare i criteri stessi. Ma prima ancora di passare alla fase del “concorso” o “raffronto” va verificata la legittimità di un'applicazione dei criteri circoscritta ad un ambito più limitato rispetto al complesso aziendale a cui la norma fa riferimento, perché questa è operazione estremamente delicata, essendo indubbio che **una indebita restrizione della selezione varrebbe ad alterare profondamente il corretto meccanismo di operatività dei criteri medesimi.** Dunque in via preliminare 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 cui al terzo comma dell'art. 4; è ovvio infatti che, essendo la riduzione di personale conseguente alla scelta del datore sulla dimensione quantitativamente e qualitativamente ottimale dell'impresa per addivenire al suo risanamento, dalla medesima scelta non si può prescindere quando si voglia determinare la platea del personale da selezionare. Ma va attribuito il debito rilievo anche alla previsione testuale della norma per cui le medesime esigenze tecnico produttive devono essere riferite al **“complesso aziendale”**; ciò in forza di una duplice ragione: una è quella, già ricordata, per cui l'intendimento di espungere dall'azienda i lavoratori più forti sul mercato del lavoro, in termini di rioccupabilità, è meglio conseguibile ampliando al massimo l'area in cui operare la scelta; l'altra è quella di approntare una ulteriore di garanzia contro il pericolo di discriminazioni a danno del singolo

lavoratore, in cui tanto più facilmente si può incorrere quanto più si restringe l'ambito della selezione. D'altra parte sarebbe incongruo che quest'ambito venisse già predeterminato dalla legge, perché ciò varrebbe indebitamente a presupporre una assoluta e generalizzata incomunicabilità tra parti o settori dell'impresa.

2.1 criteri di scelta negoziali

Sul tema dei criteri di scelta dei licenziandi - convenuti negli accordi sindacali -, criteri cui la legge riconosce un ruolo primario rispetto a quelli legali azionabili solo in loro carenza, va dato opportunamente conto di controversie insorte a seguito di accordi tra azienda e OO.SS. che hanno individuato quale criterio (unico) per i licenziamenti per riduzione di personale quello della maggiore vicinanza alla fruizione della pensione di anzianità o di vecchiaia.

Sono stati sollevati rilievi, particolarmente: a) in ordine al fatto che la legge prevede plurimi criteri in concorso tra loro, b) in ragione della pensionabilità anticipata delle donne (anticipo di 5 anni rispetto all'uomo) per cui queste finivano per essere penalizzate. La Cassazione – confermando taluni precedenti – ha stabilito, tuttavia, la piena legittimità dei criteri sottoposti a critiche, nella decisione, più argomentata delle altre similari, del 24 aprile 2007 n. 9866¹⁰, così asserendo: «...in tema di licenziamenti collettivi, deve ritenersi razionalmente giustificato il ricorso al criterio della prossimità al trattamento pensionistico, senza che assuma alcun rilievo la circostanza che non sia operata alcuna distinzione tra pensione di anzianità e di vecchiaia, con conseguente coinvolgimento di lavoratori con bassa pensione, dovendosi operare il raffronto con i lavoratori più giovani; né tra la posizione dei lavoratori maschi e quella delle donne, svantaggiate in considerazione dei più bassi limiti di età richiesti per il loro pensionamento, dovendo la posizione di queste ultime essere riguardata in relazione a quella delle altre donne e degli uomini che non possono accedere alla pensione (Cass. n. 4140/2001)». Ed aggiungendo, a confutazione del criterio “unico” che: «In materia di licenziamenti collettivi - come sottolineato nella sentenza della Corte Costituzionale n. 268 del 1994 - la determinazione negoziale dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (che si traduce in accordo sindacale che ben può essere concluso dalla maggioranza dei lavoratori direttamente o attraverso le associazioni sindacali che li rappresentano, senza la necessità dell'approvazione dell'unanimità), poiché adempie ad una funzione regolamentare delegata dalla legge, deve rispettare non solo il principio di non discriminazione, sanzionato dalla L. n. 300 del 1970, art. 15, ma anche il principio di razionalità, alla stregua del quale i criteri concordati devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità e devono essere coerenti con il fine dell'istituto della mobilità dei lavoratori. **Va considerato, conseguentemente, razionalmente adeguato il criterio della prossimità al trattamento pensionistico con fruizione di “mobilità lunga”, oltretutto menzionato come esempio nella citata sentenza costituzionale, stante la giustificazione costituita dal minore impatto sociale dell'operazione e il potere dell'accordo di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 5, comma 1, di sostituire i criteri legali e di adottare anche un unico criterio di scelta, a condizione che il criterio adottato escluda qualsiasi discrezionalità del datore di lavoro (Cass. 2 marzo 1999, n. 1760; 7 dicembre 1999, n. 13691; 22 marzo 2001, n. 4140; 26 settembre 2002, n. 13962; 2 settembre 2003, n. 12781)**». Replicando, come innanzi anticipato - a fronte dell'asserzione di presunto svantaggio della ricorrente donna rispetto all'uomo (in ragione della età pensionabile più bassa che portava alla loro uscita anticipata in mobilità rispetto all'altro sesso) - che: «deve ritenersi razionalmente giustificato il ricorso al criterio della prossimità al trattamento pensionistico, senza che assuma alcun rilievo la circostanza che non sia operata alcuna distinzione tra pensione di anzianità e di vecchiaia, con conseguente coinvolgimento di lavoratori con bassa pensione, dovendosi operare il raffronto con i lavoratori più giovani; né tra la posizione dei lavoratori maschi e quella delle donne, svantaggiate in considerazione dei più bassi limiti di età richiesti per il loro pensionamento, dovendo la posizione di queste ultime essere

¹⁰ In Not. giurisp. lav. 1997, 445.

riguardata in relazione a quella delle altre donne e degli uomini che non possono accedere alla pensione (Cass. n. 4140/2001, cit.)».

3.1 criteri convenzionali per l'accesso al Fondo esuberi del credito

Nel settore creditizio, privo dell'ammortizzatore sociale della Cassa Integrazione, nel quale si è provveduto alla costituzione di apposito «Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale» – tramite l'art. 9 dell'Accordo Quadro del 28.2.1998 (ora rifluito nell'art. 8 dell'approvato D. Interministeriale 28.4.2000 n. 158) - si sono convenuti criteri pattizi (prevalenti su quelli di legge, relegati dall'art. 5 della medesima in un ruolo di sussidiarietà rispetto alle convenzioni raggiunte in sede sindacale) per l'individuazione dei lavoratori destinatari dei licenziamenti collettivi al riscontro di esuberi conseguenti a processi di crisi aziendali o di ristrutturazione.

E' stato stabilito che saranno prioritariamente licenziabili: a) i lavoratori che sono in possesso dei requisiti per la pensione di anzianità o vecchiaia e, successivamente: b) quelli più prossimi alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria (ovvero in possesso di maggiore età anagrafica).

In ciascuno dei casi sub a) e b) sopradelineati, sarà favorito – in via preliminare – il criterio della «volontarietà» che tuttavia opera esclusivamente nel caso in cui il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti sia superiore al numero degli esuberi, per cedere alla «obbligatorietà» dell'espulsione qualora invece il numero degli esuberi sia superiore ai destinatari della volontarietà, nel qual caso viene introdotto il criterio – a parità di età anagrafica o di prossimità alla pensione – dei carichi di famiglia, con priorità d'uscita per quelli meno gravati sul piano dei carichi familiari.

Come si può agevolmente desumere, il criterio dell'anzianità aziendale è stato completamente svalutato, assumendo anzi caratteristiche di negatività, essendo prevalse le esigenze aziendali dello «svecchiamento» coniugatesi con l'attuale difficoltà giovanile di ricollocazione su un mercato in condizioni stagnanti (che peraltro non risparmia né è più benevolo per i più anziani), secondo una linea di tendenza già affermata nella pratica e nel settore industriale e che ha ricevuto legittimazione sia dalla Corte costituzionale (n. 268/1994) sia successivamente dalla Cassazione ad opera della decisione 7 dicembre 1999 n. 13691 e più recentemente da Cass. 24.4.2007 n. 9866¹¹.

In giurisprudenza è ricorso anche il caso di lavoratori del credito che licenziati per riduzione di personale, secondo il criterio della prossimità alla pensione - ai quali si applicava il beneficio dell'assegno straordinario di sostegno al reddito ex D.M. n. 158/2000 istitutivo del Fondo di solidarietà previa richiesta condizionata alla rinuncia al preavviso (e alla relativa indennità sostitutiva) contemplata dall'art. 10, comma 14, del precitato decreto - hanno successivamente impugnato la sottoscrizione della rinuncia al preavviso effettuata in modulistica, non considerandola implicante accettazione concludente della risoluzione del rapporto di lavoro. La Cassazione – tramite la sentenza del 28 settembre 2010 n. 20358¹² - non ha accolto la rivendicazione, stabilendo all'opposto che: **«il regolamento in esame prevede... esplicitamente che il lavoratore, chiedendo i benefici ivi previsti, rinunci al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva. Preavviso e indennità implicano evidentemente la risoluzione del rapporto. Del resto nel decreto in esame sono riscontrabili indici inequivocabili dell'intendimento di correlare alla cessazione del rapporto l'accesso alle specifiche prestazioni ora in esame. Basti considerare al riguardo il richiamo agli eventuali ulteriori benefici previsti dalla contrattazione collettiva, connessi all'anticipata risoluzione del rapporto (art. 10, comma 14), il riferimento "all'ex datore di lavoro" e all'obbligo di comunicazione dei "successivi rapporti di lavoro dipendenti o autonomi, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro" (art. 11). Ne deriva che rinuncia al preavviso e alla indennità sostitutiva sono considerate dalla normativa in esame come accettazione della**

¹¹ Cass. 7 dicembre 1999 n. 13691, trovasi in *Foro it.*, 2000, I, 2842; Cass. 24.4.2007 n. 9866, cit. in nota 10.

¹² Inedita in cartaceo, allo stato.

anticipata risoluzione del rapporto, il che evidentemente preclude un successivo ripensamento e la impugnazione del recesso. Del resto queste disposizioni si inseriscono nel quadro di una normativa che, proprio con la previsione dei suddetti benefici, mira ad eliminare per quanto possibile l'eventuale contenzioso derivante dai processi di ristrutturazione aziendale, e non a caso chiama il datore di lavoro a partecipare finanziariamente all'erogazione dei trattamenti (v. art. 6, comma 3, del cit. D.M.). Quindi sarebbe anche contraria al loro scopo una interpretazione che consentisse l'erogazione del beneficio mantenendo aperta la possibilità di rimettere in discussione la ormai intervenuta conclusione del rapporto».

4. Le comunicazioni agli Organi amministrativi ed ai lavoratori licenziati.

Una volta comunicata, anche con una sintetica allegazione alla lettera di licenziamento, la metodologia di ponderazione dei criteri legali per i licenziamenti, al lavoratore potrà essere inoltrata una lettera in cui, riassunti i motivi determinativi dell'esuberanza di personale, gli si comunica il recesso con preavviso dal rapporto di lavoro, a seguito dell'applicazione dei criteri legali di scelta (preventivamente ponderati secondo valori aritmetici resi noti per affissione negli albi aziendali) che hanno implicato la sua collocazione in graduatoria tra le posizioni sopprimibili. Gli si porterà a conoscenza che - come da disposizioni di legge - un'informativa più articolata e comparativamente globale è stata fornita contestualmente, *ex art. 4, 9° co.*, agli Organi amministrativi e alle associazioni sindacali di categoria, a cui potrà rivolgersi nel caso di esigenza di ulteriori chiarimenti, in ragione del loro ruolo rappresentativo degli interessi dei lavoratori.

Correttamente la dottrina esclude che i lavoratori siano destinatari delle informazioni più capillari e particolareggiate - di cui al 9° co., dell'art. 4 - da inoltrare *per iscritto e contestualmente*¹³ all'Ufficio Regionale del lavoro, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni sindacali di categoria.

Com'è noto, tali comunicazioni devono contenere *«l'elenco dei lavoratori oggetto del licenziamento collettivo, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia nonché puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'art. 5, 1° comma»*¹⁴.

Se di tali informazioni sono destinatari i sindacati di categoria e gli Organi amministrativi, una certa dottrina tende a non precluderle al lavoratore stesso, asserendo che relativamente ad esso deve ritenersi applicabile l'art. 2, l. n. 604/1966 - cioè la richiesta entro 15 giorni e l'obbligo datoriale di risposta scritta entro 7 giorni - ed il lavoratore, una volta ricevuta la comunicazione del recesso può richiedere i motivi della scelta caduta su di lui ossia la copia della comunicazione fatta ai soggetti previsti dalla legge. La posizione è tuttavia non accolta dalla giurisprudenza della Cassazione la quale ritiene che ai singoli non spetti la motivazione della scelta e la cognizione dei criteri, potendo documentarsi presso gli Organismi pubblici o le OO.SS. In effetti quest'ultima tesi dottrinarica seppur improntata ad impostazione razionale e democratica, in quanto non sorretta da dati normativi specifici, potrebbe dirsi ispirata solo da *favor laboratoris*.

¹³ Secondo Pret. Perugia 12.12.1992, in *Or. giur. lav.* 1993,735, «contestuale» non comporta «contemporaneità» di inoltro delle comunicazioni, ma significherebbe *inclusione* della comunicazione di recesso al lavoratore e delle comunicazioni agli Organi amministrativi *nello stesso documento*, da inviare sia al lavoratore sia agli Organi innanzi citati.

¹⁴ Così M. D'Antona, *op. cit.*, 935.