

Licenziamenti collettivi, perimetro e criteri di scelta sempre da giustificare

Contenzioso

Secondo la Consulta è legittima la tutela indennitaria del Jobs Act

Serve un nesso di causalità fra la trasformazione produttiva e i recessi

Pagina a cura di
Marcello Floris

Con la sentenza 7/2024 la Consulta ha stabilito che è costituzionalmente legittima la disciplina dei licenziamenti collettivi introdotta dal cosiddetto Jobs Act: non sono state ritenute fondate le questioni di legittimità degli articoli 3, comma 1, e 10, del Dlgs 23/2015 sollevate dalla Corte di appello di Napoli (si veda Il Sole 24 Ore del 23 gennaio scorso). La Corte ha respinto le censure basate sul regime sanzionatorio indennitario previsto per i lavoratori con contratto a tutele crescenti in caso di violazione dei criteri di scelta nella procedura di licenziamento collettivo.

Ma come si è arrivati a questa decisione? La Corte d'appello di Napoli aveva ritenuto che la «rimodulazione della disciplina sanzionatoria del licenziamento collettivo» disposta dal Dlgs 23/2015 non sarebbe rientrata nella delega testuale dell'articolo 1, comma 7, lettera c) della legge 183/2014. Secondo questa tesi, era stata demandata al Governo l'adozione di una disciplina che escludesse la possibilità della reintegrazione del lavoratore per i soli licenziamenti economici individuali, non quelli collettivi.

I giudici di merito avevano poi rilevato come un trattamento differenziato in ragione della data di assunzione, prima o dal 7 marzo 2015, in

una medesima procedura di licenziamento collettivo desse luogo a «un'irragionevole disparità di tutela (...) tanto da non garantire una sanzione efficace ed effettiva in caso di violazione dei criteri di scelta».

Infatti, per la stessa violazione dei criteri di scelta, nella medesima procedura e per rapporti di lavoro omogenei, dispone la reintegra del rapporto di lavoro per i lavoratori assunti a tempo indeterminato fino al 6 marzo 2015, mentre solo un indennizzo per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015.

I principi della Consulta

La Corte costituzionale ha invece ritenuto che l'espressione «licenziamenti economici» cui fa riferimento la norma in questione sia «una formula duttile» che pertanto possa «essere adoperata in senso onnicomprensivo per includere, la categoria dei licenzia-



La comparazione delle posizioni degli addetti va fatta nell'intero complesso organizzativo

menti individuali economici e quella dei licenziamenti collettivi con riduzione di personale per ragioni di impresa, come tali anch'essi economici».

Sul piano logico-sistematico, inoltre, la norma contenuta nella disposizione censurata è conforme alla finalità della legge delega, si da costituire un coerente sviluppo e completamento della disciplina dei licenziamenti economici individuali per giustificato motivo.

La Corte ha infine stabilito che «non contrasta, di per sé, con il principio di eguaglianza un trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie, ma in momenti diversi nel tempo, poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche».

Pertanto ha ritenuto non irragio-

nevole il regime temporale introdotto con il Dlgs 23/2015.

Le regole da seguire

In sintesi, quindi, è possibile ricorrere ai licenziamenti collettivi in caso di riduzione o trasformazione dell'attività di lavoro o cessazione dell'attività.

È fondamentale la sussistenza di un nesso di causalità fra la trasformazione produttiva effettuata e il ridimensionamento del numero dei dipendenti, nonché un nesso di congruità tra questi fattori, nel senso che una piccola trasformazione produttiva non può dare luogo a un rilevante numero di licenziamenti.

Il ridimensionamento aziendale non presuppone necessariamente una crisi aziendale e può essere attuato anche senza modificare o sopprimere strutture. Può derivare, infatti, anche da una modifica dell'organizzazione produttiva che comporti la soppressione di reparti e lavorazioni o solo da una contrazione della forza lavoro, purché l'operazione che giustifica il ridimensionamento sia effettiva.

I criteri da adottare nella scelta dei lavoratori da licenziare si differenziano a seconda che sia raggiunto o meno un accordo sindacale:

1 nel primo caso, vengono concordati con i sindacati, normalmente sulla base di esigenze tecnico organizzative e produttive, ferma restando l'osservanza del principio di non discriminazione;

2 in mancanza di accordo, i lavoratori sono scelti sulla base di carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico produttive e organizzative da seguire in concorso fra loro.

La comparazione delle posizioni dei lavoratori va effettuata secondo buona fede e correttezza, nell'ambito dell'intero complesso organizzativo, fatto salvo il caso in cui la chiusura riguardi solamente un settore ed esaurisca in tale ambito i suoi effetti.