

Recessi in un solo settore da motivare fin dall'avvio

Nel licenziamento collettivo, la limitazione dei lavoratori licenziabili a un determinato settore di attività, anche nell'ipotesi di soppressione del settore medesimo (e contestuale cessazione della relativa attività), impone al datore di specificare, sin dalla comunicazione di avvio della procedura in base alla legge 223 del 1991, le ragioni che giustificano tale limitazione al fine di consentire alle organizzazioni sindacali, in sede di esame congiunto, di svolgere consapevolmente la relativa fisiologica funzione di controllo, dovendo, in mancanza, accertarsi l'invalidità dei recessi, con conseguente applicazione del regime di tutela reale.
Cassazione, sez. lav. sentenza 20863 del 18 luglio 2023

Da considerare l'intero complesso produttivo

In tema di licenziamenti collettivi, ai fini dell'applicazione dei criteri di scelta dettati dall'articolo 5, della legge 223/1991, la comparazione dei lavoratori da avviare alla mobilità deve avvenire nell'ambito dell'intero complesso organizzativo e produttivo e in modo che concorrano lavoratori di analoghe professionalità (ai fini della loro fungibilità) e di similare livello, rimanendo possibile una deroga a tale principio solo in riferimento a casi specifici, ove sussista una diversa e motivata esigenza aziendale, onde evitare che il datore di lavoro finalizzi surrettiziamente detti criteri, eventualmente in collegamento con preventivi spostamenti di personale, all'espulsione di elementi non graditi, senza che questi abbiano concrete

possibilità di difesa.
Cassazione civile, sez. lav. sent. 19872 del 12 luglio 2023

I lavoratori possono provare di poter avere altre mansioni

Nell'ambito di un licenziamento collettivo la comparazione dei lavoratori per l'individuazione di quelli da avviare a mobilità non può essere limitata agli addetti a un solo reparto o unità, se questi sono idonei a occupare diverse posizioni lavorative all'interno dell'azienda per acquisita esperienza e per pregresso svolgimento di attività in altri reparti. Spetta, però, ai lavoratori l'onere dell'allegazione e della prova della fungibilità nelle diverse mansioni.
Cassazione civile, sez. lav. ordinanza 9128 del 31 marzo 2023

L'azienda deve indicare le sue esigenze in maniera specifica

La platea dei lavoratori interessati alla riduzione di personale può essere limitata agli addetti a un determinato reparto o settore o sede territoriale ove ricorrano oggettive esigenze tecnico-produttive. Tuttavia, è necessario che queste siano coerenti con le indicazioni contenute nella comunicazione prevista dalla legge 223 del 1991 (articolo 4, comma 3), ed è onere del datore di lavoro provare il fatto che giustifica il più ristretto ambito nel quale la scelta è stata effettuata. Invero, il datore di lavoro ben può circoscrivere ad una unità produttiva la platea dei lavoratori da licenziare, ma deve indicare nella comunicazione ex lege 223 del 1991, articolo 4, comma 3, sia le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione,

sia le ragioni per cui non ritenga di avviarsi con il trasferimento a unità produttive vicine. Ciò al fine di consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti. Qualora nella comunicazione si faccia generico riferimento alla situazione generale del complesso aziendale, senza alcuna specificazione delle unità produttive da sopprimere, i licenziamenti intimati sono illegittimi per violazione dell'obbligo di specifica indicazione delle oggettive esigenze aziendali.
Cassazione civile, sezione lavoro, ordinanza 3511 del 6 febbraio 2023

Illegittimità dei criteri: l'onere spetta al lavoratore

In tema di licenziamento collettivo, mentre grava sul datore di lavoro l'onere di allegazione dei criteri di scelta e la prova della loro piena applicazione nei confronti dei lavoratori licenziati, con indicazione, in relazione a ciascuno di questi ultimi, dello stato familiare, dell'anzianità e delle mansioni, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'illegittimità della scelta, con indicazione dei lavoratori in relazione ai quali la stessa sarebbe stata falsamente o illegittimamente realizzata. Ne consegue che, ove il datore di lavoro si sia limitato a comunicare dei criteri assolutamente vaghi, inidonei a consentire al lavoratore di contestare le scelte operate e di comparare la propria posizione con quella degli altri dipendenti che hanno conservato il posto di lavoro, nessun onere è ravvisabile in capo al lavoratore.
Cassazione civile, sezione lavoro, ordinanza 15228 del 12 maggio 2022