

Legittimo ridurre con accordo l'indennizzo per licenziamento

Cassazione

Valido il contratto di prossimità che fissa importi più bassi della legge

Giuseppe Bulgarini d'Elci

È valido l'accordo collettivo aziendale nel quale è stato previsto che, a fronte dell'impegno del datore di lavoro a non effettuare recessi riconducibili al giustificato motivo oggettivo per un periodo di 12 mesi, il risarcimento del danno per la illegittimità dei licenziamenti (individuali e collettivi) intimati al termine del periodo interdetto sarebbe stato limitato a un importo tra un minimo di 500 e un massimo di 1.500 euro.

Ferma la reintegrazione in servizio, la previsione collettiva aziendale di un indennizzo risarcitorio inferiore a quello previsto dalle norme di legge che disciplinano gli effetti del licenziamento invalido nell'area della tutela reale costituisce legittima formulazione di un contratto di prossimità secondo l'articolo 8 della legge 148/2011. In tal caso, nella determinazione dell'indennizzo risarcitorio dovuto al lavoratore per effetto della illegittimità del licenziamento non si applica l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori, ma si tiene conto della più ridotta misura definita nell'accordo aziendale in deroga.

La Cassazione ha raggiunto questa conclusione (ordinanza 10213/2024) in relazione alla controversia promossa dalla dipendente di un'impresa del set-

tore lattiero-caseario, che ha contestato la legittimità del recesso irrogato alla conclusione di una procedura di licenziamento collettivo. La società si è difesa invocando l'applicazione dell'accordo aziendale in cui era previsto che, ferma la sanzione della reintegrazione, alla declaratoria di illegittimità del licenziamento sarebbe conseguita una indennità risarcitoria «corrisposta in una misura ivi prevista da un minimo di 500 ad un massimo di 1.500 euro».

Nei gradi di merito l'accordo aziendale in deroga è stato ritenuto irrilevante, perché la sua sottoscrizione era intervenuta

prima della cessione aziendale da parte della società cedente, laddove il licenziamento era stato intimato dalla società cessionaria. La Cassazione respinge questa tesi e afferma che, in virtù del trasferimento d'azienda in base all'articolo 2112 del Codice civile, il rapporto di lavoro è transitato alla società cessionaria compresi i diritti e gli obblighi previsti nell'accordo aziendale di prossimità.

La Cassazione censura la sentenza d'appello anche nel passaggio in cui si è sostenuta l'inapplicabilità dell'accordo collettivo in deroga per non essere state esplicitate le finalità perseguite e, inoltre, per la illogica previsione di un importo indennitario indifferenziato rispetto al momento effettivo in cui sarebbe stato adottato il licenziamento. La Suprema corte contesta questa lettura e rimarca che il passaggio qualificante dell'accordo collettivo aziendale risiede nella previsione di un impegno annuale, da parte del datore, a non effettuare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. In relazione a questa previsione, l'adozione dei licenziamenti solo dopo la scadenza del periodo interdetto soddisfa la finalità perseguita dalle parti collettive con l'accordo aziendale in deroga.

La pronuncia della Cassazione merita attenzione, perché conferma che gli accordi di prossimità possono derogare alle norme di legge che regolano le conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro. In una precedente decisione la Suprema corte aveva riconosciuto la validità di un accordo aziendale che derogava al periodo di preavviso nei casi di licenziamento collettivo.

NT+LAVORO

Opzione donna

Con la circolare 59/2024 Inps ha fornito le istruzioni per accedere alla pensione opzione donna secondo le regole della legge di Bilancio 2024. La circolare ricorda che quello contributivo può essere ottenuto valorizzando anche eventuali contributi esteri maturati in Paesi in cui si applica la regolamentazione dell'Unione europea di sicurezza sociale (Stati Ue, Svizzera e Stati dello Spazio economico europeo) o in Paesi legati all'Italia da convenzioni bilaterali, nonché nel Regno Unito ante e post Brexit.

La versione integrale dell'articolo su: ntpluslavoro.it
ntpluslavoro.it

