



IL DATORE di lavoro che intenda effettuare un licenziamento collettivo deve rispettare le regole procedurali imposte dalla legge (artt. 4 e 5, l.n. 223/1991).

Non vi è dubbio che, alla luce del principio costituzionale della libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.), l'imprenditore è libero di decidere, secondo un'opzione discrezionale, se procedere ad un ridimensionamento dell'organico per conseguire una maggiore efficienza della propria azienda: la legge fa riferimento all'eliminazione di una strutturale «*situazione di eccedenza del personale*», determinata da «*motivi tecnici, organizzativi e produttivi*» e, in particolare, da una «*riduzione o trasformazione di attività o di lavoro*» (artt. 4, co. 3, e 24, l. n. 223/1991).

E' necessario, tuttavia, assicurarsi che la selezione dei licenziandi non avvenga in maniera arbitraria o, peggio, discriminatoria.

Il ruolo del sindacato

Per questa ragione, la legge impone un coinvolgimento dei sindacati il cui intento è, da un lato, cercare di evitare o ridurre il programmato ridimensionamento dell'organico, dall'altro, verificare che lo stesso avvenga in maniera imparziale.

Invero, il ruolo sindacale è contenuto: l'imprenditore non è tenuto ad accogliere le istanze del sindacato, nè a concludere un accordo, benchè quest'ultimo sia sollecitato dalla legge con la previsione di benefici a favore del datore di lavoro consistenti nella riduzione della misura del contributo che deve versare alle gestioni previdenziali per l'erogazione della c.d. indennità di mobilità, contributo che, in caso di accordo sindacale, è ridotto della metà.



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale

DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente Maria Novella Bettini



Licenziamento collettivo

Accordo sindacale e scelta dei lavoratori da licenziare

In ogni caso, essendo escluso un controllo sul merito delle scelte aziendali e persino sull'esistenza e veridicità delle ragioni dell'esubero di personale dichiarate dall'imprenditore, l'intervento del sindacato è l'unica tutela prevista per la trasparenza e la congruità delle opzioni datoriali.

La procedura

La procedura per i licenziamenti collettivi si apre con una comunicazione obbligatoria e scritta dell'imprenditore alle rappresentanze sindacali aziendali (r.s.a.), ove esistenti, e ai sindacati territoriali, nonchè alla Direzione del Lavoro presso la Regione.

Il contenuto dell'infor-

mazione è indicato dalla legge e riguarda i motivi dell'eccedenza di personale, le ragioni dell'inevitabilità del licenziamento, la precisa individuazione delle posizioni lavorative da sopprimere e di quelle residue, i tempi previsti per l'intimazione dei licenziamenti, le eventuali misure per fronteggiarne le conseguenze sul piano sociale, il metodo di calcolo degli eventuali superminimi individuali. Entro sette giorni dalla comunicazione dell'imprenditore, le r.s.a., o i sindacati territoriali, possono richiedere un esame congiunto della situazione per verificare le cause dell'eccedenza e la possibilità di evitare in tutto o in parte i licenziamenti.

Alla fine della procedura, anche in assenza di accordo con il sindacato, l'impresa ha facoltà di intimare i licenziamenti.

I criteri di scelta

La scelta dei lavoratori da licenziare è rimessa unicamente al datore di lavoro e viene effettuata attraverso due passaggi.

In prima istanza, con valutazione oggettiva, si individua l'ambito aziendale e le figure professionali interessate dall'eccedenza.

Nell'area così individuata, si andranno poi a scegliere quei dipendenti cui il licenziamento arre-

chi un disagio più tollerabile.

Il fine è quello di garantire una valutazione non solo quanto più obiettiva possibile, ma anche tale da procurare il minimo impatto sociale, nel senso che si sceglieranno quei lavoratori che, alla luce delle singole e diverse condizioni personali o familiari, subiscono ragionevolmente un danno comparativamente minore dal licenziamento, perchè in grado di trovare più facilmente una nuova occupazione, o perchè non hanno una famiglia cui provvedere, o perchè hanno un'altra fonte di reddito.

Proprio per garantire che la scelta sia imparziale, l'imprenditore, per la selezione di lavoratori da licenziare collettivamente, dovrà attenersi ai criteri previsti dai contratti collettivi, alla cui eventuale mancanza suppliscono quelli di indicazione legislativa, da applicare in concorso tra loro: i «*carichi di famiglia*» (cioè la situazione familiare del singolo lavoratore) e «*l'anzianità*» (cioè l'età del lavoratore).

Il legislatore fa, altresì, riferimento a «*esigenze tecnico-produttive ed organizzative*»: si deve, tuttavia, ritenere che tale parametro venga essenzialmente in rilievo ai fini dell'individuazione dell'a-



rea aziendale oggettivamente ed inevitabilmente interessata dal ridimensionamento dell'organico.

Di fatto, l'unico criterio inedito rispetto alle previsioni di legge, frequentemente utilizzato nei contratti collettivi, è quello della «pensionabilità» dei lavoratori in esubero. Sovente, infatti, la contrattazione collettiva capovolge il criterio legale, che

premia i lavoratori con maggior anzianità di servizio, includendo nel licenziamento, non i lavoratori con minore anzianità, ma quelli più vicini all'età pensionabile.

La crisi occupazionale registrata negli anni più recenti ha, in effetti, reso evidente che, pur essendo il reinserimento nel mercato del lavoro in linea di principio più difficile per il lavoratore anziano, quest'ultimo, se in possesso dei requisiti di età e di contribuzione per usufruire del trattamento pensionistico, può accedere ad una sicura fonte di reddito alternativa alla retribuzione, mentre per i lavoratori più giovani è particolarmente difficile reperire una nuova occupazione dalla quale trarre reddito.

Queste considerazioni non possono, comunque, indurre a considerare legittima la condotta dell'imprenditore che, ancor prima di comunicare l'intenzione di effettuare un licenziamento collettivo, si accordi con i sindacati per procedere ad un ridimensionamento

vo fondato sulle condizioni personali deve intervenire per individuare, tra quei lavoratori preselezionati come tutti ugualmente licenziabili in relazione alle esigenze aziendali adottate, quelli per i quali il licenziamento è soggettivamente e comparativamente più sostenibile.

Se tale elemento diviene unico parametro per la riduzione di personale, si snatura il licenziamento collettivo che è e deve essere fondato su ragioni obiettive e che esula da ragioni inerenti la persona dei lavoratori.

L'adozione, concordata in via preventiva, di un criterio soggettivo seguito da un'indicazione solo quantitativa del personale eccedente costituisce, pertanto, violazione, nei fatti, delle regole procedurali poste a garanzia dell'imparzialità della scelta dell'imprenditore, che è il fine ultimo della disciplina imposta dal legislatore (Trib. Milano, 12 luglio 2005, in Riv. it. dir. lav., 2006, II, p. 665).

Mirna Mastrodomenico

dell'organico riguardante un certo numero di lavoratori, prescindendo dalla connessione con le ragioni dell'esubero, dalla specificazione delle figure professionali e degli ambiti territoriali interessati e per il quale la pensionabilità è proposta aprioristicamente quale unico criterio di scelta.

In questo caso è evidente che l'elemento discreti-

Per informazioni

Tel. e fax
(mercoledì 12-14)
0874/414177
Viale Manzoni, 30
86100 Campobasso
www.cref.it
info@cref.it