

Esiste un accordo sindacale per la collocazione in mobilità di alcuni dipendenti.

Mentre per gli impiegati addetti agli uffici viene prevista in qualche modo una procedura di scelta legata all'anzianità ed al carico di famiglia per quanto invece attiene il responsabile dell'ufficio, tale posizione viene automaticamente individuata.

Ci si chiede se tale forma di individuazione sia compatibile con la Legge n. 223/1991.

Nella sentenza del Corte Costituzionale 30.06.1994 n. 268 il Giudice ha statuito che:  
*“La determinazione pattizie dei criteri di scelta deva rispettare non solo il principio di non discriminazione sanzionato dall’art. 15 Statuto Lavoratori, 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”.*

Come risulta dalla normativa e dalla giurisprudenza in materia, il datore di lavoro non è libero di scegliere discrezionalmente le persone da mettere in mobilità, ma deve seguire specifici criteri.

Nel caso in esame, abbiamo già uno schema – accordo sindacale che prevede i criteri da seguire per i licenziamenti.

Più in generale, l’art. 5 Legge n. 223/1991 prevede che per la individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità debba avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati, ovvero, in mancanza di tali contratti, nel rispetto di tali criteri, in concorso tra loro:

- a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzazione.

La giurisprudenza di merito ritiene che con l’espressione “complesso aziendale” si debba intendere l’intero complesso aziendale e non un singolo reparto al quale sono addetti i lavoratori licenziati.

Un’altra parte della dottrina ritiene invece che tale espressione significhi solo il settore di produzione interessato alla riduzione di personale.

Secondo altre decisioni, invece, l’esame comparativo volto a verificare il rispetto dei criteri di scelta, deve essere condotto tra i lavoratori che svolgono le stesse mansioni, a prescindere dal livello di inquadramento contrattuale agli stessi attribuito.

Per quanto riguarda i rapporti fra i singoli criteri di scelta, alcune pronunce hanno dato prevalenza netta alle esigenze tecnico-produttive, altre hanno contemplato i criteri, altre ancora hanno privilegiato il criterio dei carichi di famiglia su tutti gli altri, nonché quella del criterio dell’anzianità rispetto a quello delle esigenze aziendali.

#### Valutazione dei criteri di scelta.

In alcuni casi è stato considerato legittimo un accordo che fissava, come criterio di scelta, quello dell’onerosità, in termini economici, dei posti di lavoro, e che individuava nei capi-

turno (e nel responsabile di produzione) le posizioni di lavoro da sopprimere (Trib. Torino 14.10.1993).

La Corte di Cassazione sent. n. 7979 dd. 6.4.2002 stabilisce che:

*“La Corte (Cass.) ha riconosciuto la piena legittimità degli accordi sindacali che operano la scelta dei lavoratori, da porre in mobilità o da licenziare a seguito di riduzione del personale, dando rilievo soltanto alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, e non considerando affatto i criteri dei carichi di famiglia e dell’anzianità, sottolineando al riguardo come emerga dal dato normativo la prevalenza delle suddette esigenze tecnico-produttive”.*

La sentenza continua così *“...deve considerarsi legittimo l’accordo con il quale ... decidano di limitare la scelta dei lavoratori ad un’unica categoria di dipendenti (operai od impiegati) o ad un solo settore, risultando del tutto logico .. che le effettive esigenze di mercato, le specifiche congiunture economiche e l’esigenza del recupero della produttività dell’impresa trovino un riscontro diretto ed immediato dell’accordo sindacale.”*

Alla luce di tutto quanto è stato esposto, emerge come la giurisprudenza ha molte volte cambiato indirizzo ed orientamento; tuttavia, recentemente nell’ultima sentenza citata, si nota come la Cassazione ha inteso PRIVILEGIARE gli aspetti tecnico-organizzativi rispetto agli altri criteri di scelta.

Leggendo l’accordo sindacale, risultano chiari e ben esplicitati i criteri di scelta per la mobilità; non sembra che il datore di lavoro abbia attivato la scelta di porre in mobilità il cliente sulla base di una propria valutazione discrezionale, quanto piuttosto una tale scelta sia stata effettuata esplicitando vari criteri e le alternative.

Risulta forse rischioso intraprendere una causa, proprio a causa della varietà di giurisprudenza in materia, anche se, se si decidesse di intraprenderla, il ricorrente potrebbe sostenere il fatto che, non essendo l’unico quadro, avrebbe dovuto essere comparato con gli altri quadri.

Cordiali saluti.

Avv. Fabio PETRACCI