

## Cassazione: mobilità e licenziamenti collettivi. Ecco quando basta elenco dei soli lavoratori da licenziare

"In tema di **procedura di mobilità**, la previsione di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 4, comma 9, secondo cui il datore di lavoro, nella comunicazione ivi prevista deve dare una "**puntuale indicazione**" dei criteri di scelta e delle modalità applicative, comporta che, anche quando il criterio prescelto sia unico, il datore di lavoro deve provvedere a specificare nella detta comunicazione le sue modalità applicative, in modo che la stessa raggiunga quel livello di adeguatezza sufficiente a **porre in grado il lavoratore di percepire perché lui** - e non altri dipendenti - **sia stato destinatario del collocamento in mobilità o del licenziamento collettivo** e, quindi, di poter eventualmente contestare l'illegittimità della misura espulsiva, sostenendo che, sulla base del comunicato criterio di selezione, altri lavoratori - e non lui - avrebbero dovuto essere collocati in mobilità o licenziati.

E' quanto ribadito dalla Corte di Cassazione la quale, con sentenza n. 4667 del 25 febbraio 2013 ha affermato come "discende dal suddetto principio che, poiché la specificità dell'indicazione delle modalità di applicazione del criterio di scelta adottato è funzionale a garantire al lavoratore destinatario del provvedimento espulsivo la piena consapevolezza delle ragioni per cui la scelta è caduta su di lui, in modo da consentirgli una puntuale contestazione della misura espulsiva, il parametro per valutare la conformità della comunicazione al dettato di cui all'art. 4, comma 9, deve essere individuato nell'idoneità della comunicazione, con riferimento al caso concreto, di garantire al lavoratore la suddetta consapevolezza."

Nel caso di specie, secondo i giudici di appello, la comunicazione inviata era priva dei requisiti previsti dal comma 9 dello stesso art. 4 atteso che tale comunicazione, nella parte in cui si riferisce alle modalità di applicazione dei criteri di scelta, può dirsi adeguata solo allorché contenga la **puntuale indicazione degli elementi che sorreggono la valutazione comparativa in relazione a tutti i dipendenti** tra i quali la scelta è stata operata e **non solo ai destinatari del recesso** mentre la comunicazione conteneva soltanto l'elenco dei lavoratori da licenziare e cioè l'esito della comparazione effettuata e pertanto non consentiva di verificare in concreto la reale aderenza ai criteri di scelta fissati e la loro corretta esecuzione.

Secondo i giudici di legittimità tale iter motivazionale seguito dal giudice di merito deve considerarsi erroneo in quanto la sentenza impugnata non ha fatto corretta applicazione del suddetto principio avendo basato la propria decisione esclusivamente sul rilievo formale che, poiché la comunicazione conteneva l'elenco dei soli lavoratori destinatari del provvedimento espulsivo e non di tutti i dipendenti fra i quali era stata operata la scelta, essa non era idonea a consentire una verifica in concreto della reale aderenza della scelta operata dal datore di lavoro ai criteri fissati in sede di accordo sindacale.

Nessuna valutazione è stata fatta dalla Corte territoriale sul contenuto complessivo della comunicazione con la quale si dava puntuale indicazione dell'unico criterio di scelta adottato e dalla quale si evinceva che la scelta dei lavoratori oggetto del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro era stata operata, in esecuzione degli accordi sindacali, sulla base di **un unico criterio**, che individuava i destinatari del provvedimento espulsivo in tutti i lavoratori che entro una certa data sarebbero stati in possesso dei requisiti previsti dalla legge per avere diritto alla **pensione di anzianità o di vecchiaia**.

L'elenco dei suddetti lavoratori allegato a tale comunicazione - precisa la Suprema Corte doveva essere esaminato alla luce del suddetto criterio di scelta che, avendo natura oggettiva e riguardando, senza alcuna distinzione, tutti i lavoratori in possesso dei requisiti sopra indicati, rendeva superflua ogni comparazione con i lavoratori privi del suddetto requisito.

In altre parole per la verifica della corretta applicazione del suddetto criterio era sufficiente il riscontro della sussistenza, in capo al lavoratore interessato, del requisito del diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia, requisito desumibile dall'elenco inviato come allegato alla comunicazione de qua. "In relazione al criterio di scelta adottato, indicato specificamente nella comunicazione stessa, la compilazione e trasmissione dell'elenco dei soli destinatari del provvedimento espulsivo, era pienamente idonea a soddisfare quell'esigenza di tutela, sopra individuata, posta alla base della norma prima citata. Da ciò consegue che il vizio procedurale che, a parere della Corte d'appello, avrebbe inficiato il licenziamento non sussiste."

Fonte: [Cassazione: mobilità e licenziamenti collettivi. Ecco quando basta elenco dei soli lavoratori da licenziare](#) (StudioCataldi.it)