

I criteri di legittimazione del licenziamento collettivo “a bacino ristretto”: un nodo irrisolto nella giurisprudenza di legittimità

di L. Tamburro - 8 Maggio 2023

Con le due ordinanze in commento (3 febbraio 2023, n. 3437 e 20 febbraio 2023, n. 5205) la Corte di Cassazione torna ad affrontare il tema del licenziamento collettivo c.d. “*a bacino ristretto*” (TEBANO, *Il licenziamento collettivo a bacino ristretto nell’evoluzione giurisprudenziale*, in RIDL, 2022, I, fasc. n. 4, pp. 543 e ss.; DI NOIA, *La cassazione ritorna sulla selezione dei lavoratori nei licenziamenti collettivi*(Nota a Cass. 5 settembre 2018, n. 21670 e Cass. 10 dicembre 2018, n. 31872), in LG, 2019, fasc.n. 6, pp. 599 ss.), sotto il profilo della legittimità della scelta datoriale di limitare la selezione dei lavoratori da licenziare ad alcune soltanto delle unità produttive costituenti l’intero complesso aziendale. Muovendo dal prima di tali ordinanze (Cass., n. 3437/2023, cit.) è a dirsi come la Corte si conformi, in coerenza con il filone giurisprudenziale in cui si iscrive, all’orientamento attinente al vaglio di legittimità della procedura di riduzione del personale avviata dalla società “*Ericsson*”, per cui l’aggravio dei costi connessi al trasferimento in altre unità produttive dislocate sul territorio nazionale, che comporterebbe il mantenimento in servizio del personale in esubero presso l’unità produttiva di assegnazione, destinata ad essere soppressa o riorganizzata, non legittimerebbe l’esclusione della comparazione con i lavoratori di equivalente professionalità addetti alle unità produttive non soppresse dislocate sul territorio nazionale.

È essenzialmente questa la “*ratio decidendi*” su cui il Giudice di legittimità fonda la pronunzia di rigetto del ricorso proposto dall’Azienda e di accoglimento dell’originaria impugnazione del licenziamento collettivo da quella intimato.

Una *ratio* che sembra trovare supporto nel principio di diritto consolidatosi nella giurisprudenza della Corte di Cassazione, per essere stato affermato e costantemente ribadito (cfr., da ultimo, Cass., n. 3511/2023 e n. 5155/2023), secondo cui “*tra i parametri di cui all’art. 5, l. n. 223/1991 non è contemplata la sopravvenienza di costi aggiuntivi connessi al trasferimento di personale o la dislocazione territoriale delle sedi, rispondendo la regola legale all’esigenza di assicurare che i procedimenti di ristrutturazione delle imprese abbiano il minor impatto sociale possibile*” (sulla tesi v. ZAPPIA, “*Licenziamento collettivo “a bacino ristretto”: ibridazione del criterio della fungibilità professionale mediante il fattore geografico ed economico*”, nota a Cass., n. 5205/2023, in *ilGiuslavorista.it*, 21 marzo 2023).

E la Corte non manca di richiamare espressamente tale principio, ulteriormente precisando, questa volta in positivo, che la selezione dei dipendenti da licenziare può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore o sede territoriale, anziché essere operata in riferimento all’intero complesso aziendale, solo ove ricorrano oggettive esigenze tecnico-

produttive, da esporsi nella comunicazione di cui all'art. 4, comma 3, l. n. 223/1991, in termini tali da risultare coerenti con il progetto di ristrutturazione aziendale ivi delineato.

In particolare, si ribadisce che la comparazione dei lavoratori da licenziare deve essere effettuata, in presenza di professionalità fungibili e omogenee, nelle diverse unità produttive dell'azienda, tra tutti i dipendenti appartenenti all'intero complesso aziendale.

Da qui si fa discendere l'obbligo di indicare in modo specifico, nella predetta comunicazione, le ragioni che rendono impraticabili misure diverse dai programmati licenziamenti "*a bacino ristretto*", ivi compresi gli stessi trasferimenti (cfr. Cass., nn. 2131/2023, 2390/2022, 12040/2021).

La distanza tra le sedi aziendali e l'onerosità dei trasferimenti necessari per il mantenimento in servizio del personale in esubero, invocate dall'Azienda ricorrente, non sono state, quindi, ritenute "*oggettive e ragionevoli*" e così atte a giustificare la limitazione soggettiva della comparazione. Sta di fatto, tuttavia, che, nell'ambito del diverso filone giurisprudenziale sviluppatosi in relazione all'impugnazione del licenziamento collettivo disposto dalla società "*Almaviva*", cui appartiene la seconda delle ordinanze in commento, la Corte di Cassazione, pur senza negare il principio di diritto sopra richiamato, è giunta a ritenere "*antieconomico, rispetto alle esigenze riorganizzative della Società, in luogo del licenziamento, un trasferimento collettivo*" e tale da legittimare la delimitazione dell'ambito di comparazione alla sola sede soppressa o riorganizzata.

In quest'ultimo provvedimento l'opzione è stata giustificata desumendo dalla distanza geografica tra le diverse unità produttive e dalla necessità di attuare "*interventi formativi, organizzativi e logistici*" l'infungibilità delle professionalità interessate, in tal modo restando coerenti con il principio per cui al fine di una legittima delimitazione della procedura di riduzione del personale a solo alcune unità produttive, o ad uno specifico settore, è necessario che i dipendenti "*siano dotati di professionalità specifiche, infungibili rispetto alle altre*" (cfr. Cass., n. 32387/2019) e mantenendo fermo, almeno formalmente, l'esito interpretativo per cui l'aggravio dei costi aziendali non rientrerebbe tra i parametri previsti dalla legge per legittimare la limitazione della platea dei lavoratori da licenziare.

Nella prima delle ordinanze in commento l'opzione opposta potrebbe essere giustificata in base a quanto rilevato in motivazione dalla Corte circa l'irragionevolezza della pretesa limitazione territoriale rispetto alle esigenze tecnico-produttive nella comunicazione poste a base della progettata ristrutturazione, esigenze così espresse: "*ragioni strutturali conseguenti alla esigenza di rinnovamento delle strategie aziendali rese necessarie per rimanere competitivi sui mercati*", che, in effetti, nel fare vago riferimento alla situazione generale del complesso aziendale, non recano alcuna precisazione quanto alle unità produttive da sopprimere, in violazione dell'obbligo di specifica indicazione delle oggettive esigenze aziendali (cfr. ancora Cass., n. 3511/2023).

Resta, tuttavia, il fatto che, sullo sfondo di tali sfumate posizioni il contrasto interpretativo emerge, imponendo l'approdo a soluzioni più nette.

In questa prospettiva non si può mancare di porsi l'interrogativo se sia da ritenersi effettivamente irrilevante, rispetto all'interpretazione della disciplina in materia, l'esigenza aziendale

di riduzione dei costi, che normalmente costituisce il presupposto del ricorso alla procedura di licenziamento collettivo, appunto per l'esigenza di consentire alle imprese, sul piano della competitività economica, di restare sul mercato e salvaguardare l'occupazione residua.

In particolare, nella specie, è da chiedersi se affermare che *“il mantenimento in servizio dei dipendenti appartenenti alle unità sopresse esigerebbe il loro trasferimento in altra sede”* (così anche Cass., n. 3645/2021) abbia senso, traducendosi nel prospettare, in risposta ad una esigenza di abbattimento dei costi aziendali, soluzioni implicanti l'assunzione di ulteriori costi, come quelli correlati, secondo le disposizioni collettive, a plurime procedure di trasferimento del personale in esubero.

Va osservato che, quand'anche in materia di licenziamento collettivo il controllo devoluto in sede contenziosa al Giudice non riguarderebbe gli specifici motivi della riduzione di personale, ma la correttezza della procedura (restando a livello enunciativo escluso il controllo giurisdizionale sulla giustificazione dei motivi di recesso – *ex multis* Cass., n. 9045/2000) di fatto, la necessità di individuazione delle specifiche violazioni degli articoli 4 e 5 della L. n. 223/1991, che delimitano il profilo giurisdizionale della nota *“caccia all'errore”*, in cui si agita l'impugnazione del licenziamento collettivo, finisce per investire l'Autorità Giudiziaria di un'indagine sulla presenza di *“effettive”* esigenze di trasformazione o riduzione dell'attività produttiva, ossia di scrutinio che rasenta la valutazione del merito della scelta adottata.

In effetti è così in entrambe le ordinanze in esame.

In particolare, ciò si evidenzia nella prima delle ordinanze in commento in cui la Corte ha fondato la *ratio* di rigetto del ricorso sull'osservazione secondo la quale il recesso poteva essere ovviato tramite trasferimento di personale *“non contemplandosi tra i parametri dell'articolo 5 L. n. 223/1991 la sopravvenienza di costi aggiuntivi connessi al trasferimento del personale o alla dislocazione territoriale delle sedi, rispondendo la regola legale all'esigenza di assicurare che i procedimenti di ristrutturazione dell'impresa abbiano il minore impatto sociale possibile (...)”*.

Il concetto di *“impatto sociale”* cui la Corte fa riferimento è, in realtà, impropriamente limitato all'individuazione delle esigenze della situazione socio economica dei dipendenti interessati dalla procedura e non riferito al contesto generale, al quale appartiene, di tutta evidenza, l'operatività dell'intero sistema produttivo, il cui esercizio è attuato nella libertà di auto organizzazione sancita dalla norma dell'art. 41 Cost., cui fa riscontro l'art. 16 della Carta Fondamentale dei Diritti dell'Unione europea.

Quanto ai principi dell'Unione europea, va ricordato che l'art. 16, *“Libertà d'impresa”*, della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea (c.d. Carta di Nizza) riconosce in modo esplicito la libertà d'impresa come diritto fondamentale dell'individuo, conformemente al diritto dell'Unione europea e alle legislazioni e prassi nazionali.

Questo fa riferimento alla *“libertà di impresa”* quale obiettivo perseguito dalle politiche comunitarie, dirette a costruire un mercato interno secondo principi *“liberistici”* (art. 26 TFUE; artt. 101 e 107 TFUE).

I limiti imposti all'esercizio di tale libertà di iniziativa economica, vieppiù dopo la modifica dell'articolo 41 Cost. introdotta dall'art. 2 comma 1, lettere a) e b) della Legge Costituzionale dell'11 febbraio 2022, n. 1, non attengono, né sono riconducibili alle strategie imprenditoriali, sono esogeni rispetto a queste, né consentono al Giudice di intervenire nel merito delle scelte strategiche di impresa, stabilendo se siano corrette o meno, o se abbiano altra possibile soluzione.

Il tenore compromissorio dell'art. 41 Cost., pur nella sua massima espansione ermeneutica, non può che armonizzarsi con la prioritaria disciplina europea, di talché la chiave di lettura orientata al rispetto dei principi liberistici di iniziativa economica da questa sanciti mal si concilia con qualsiasi interferenza giurisdizionale nelle scelte imprenditoriali, che implichi l'attuazione di soluzioni diverse da quelle ritenute confacenti alla scelta di dimensionamento dell'impresa.

Se, infatti, il sistema misto delineato dall'art. 41 Cost. si è di fatto orientato verso un'interpretazione liberista che afferma il primato della libertà d'impresa e che, quindi, nella sua pratica attuazione non è stato capace di legittimare un "*disegno globale dell'economia*" da parte dello Stato per indirizzarla e coordinarla verso fini sociali, è pur vero che esso contiene in sé la capacità di legittimare singole e frammentarie disposizioni capaci di incidere sul sistema economico, ma a tale contesto dovrebbe essere ricondotta la chiave interpretativa la disciplina della L. n. 223/1991.

Livia Tamburro, dottoranda di ricerca nell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" e avvocato in Roma

Visualizza i documenti: [Cass., ordinanza 3 febbraio 2023, n. 3437](#); [Cass., ordinanza 20 febbraio 2023, n. 5205](#)