

## FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO I PARERI SULLA GIURISPRUDENZA DEL LAVORO

PARERE N. 5 DEL 10.09.2009

### LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PLURIMO E CRITERI DI SCELTA

#### IL QUESITO

*Si chiede di precisare quali sono i criteri di scelta da rispettare in caso di licenziamento individuale plurimo per riduzione di personale.*

\* \* \*

#### **LICENZIAMENTO COLLETTIVO E LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PLURIMO**

L'esigenza aziendale di ridurre il personale può determinare sia un licenziamento collettivo che un licenziamento individuale (plurimo) per giustificato motivo oggettivo.

Infatti, mentre l'art. 24 comma 1 della l. 223 del 1991, definisce i licenziamenti collettivi quali "*conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro*", l'art. 3 l. 604 del 1966, annovera tra i motivi oggettivi di licenziamento individuale le "*ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*".

La prima fattispecie (licenziamento collettivo) differisce dalla seconda (licenziamento individuale per motivo oggettivo) in quanto caratterizzata da determinati indici legali quali: la dimensione dell'impresa (almeno quindici dipendenti), il numero dei licenziamenti (almeno cinque), l'arco temporale di riferimento (centoventi giorni); l'ambito territoriale (la provincia) (art. 24 l. n. 223/1991; cfr. Cass. 8 giugno 1999, n. 5662, in *Orient. Giur. lav.*, 1999, fasc. 4; Cass. 12 ottobre 1999, n. 11455, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2000, 123).

In presenza di tali elementi, il licenziamento è collettivo ed il datore di lavoro non può sottrarsi alle regole stabilite dalla legge. Per contro, qualora gli elementi in questione manchino, la riduzione del personale costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento (individuale).

In tal caso, si possono verificare due diverse situazioni, che prendiamo in esame qui di seguito.

#### **LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER SOPPRESSIONE DEL POSTO DI LAVORO**

Se le ragioni produttive od organizzative si riferiscono ai lavoratori in quanto addetti ad una specifica attività (ad es., soppressione di una mansione o di un ufficio; esternalizzazione di un settore; chiusura di una filiale; etc.), i lavoratori colpiti sono quelli addetti all'attività in questione e non possono invocare situazioni personali per ottenere che la scelta cada su altri lavoratori (Cass. 21 giugno 1985 n. 3752, *Giust. Civ.*, 1986, I, 467; Cass. 5 aprile 1990 n. 2824, *Mass. giur. lav.*, 1990, suppl., 75; Cass. 30 ottobre 1990 n. 10461, *Mass. giur. lav.*, 1991, suppl., 4).

Il datore di lavoro deve tuttavia assolvere agli oneri probatori imposti dalla legge: sussistenza e concretezza del presupposto legittimante il licenziamento (la effettiva soppressione del posto); nesso di causalità tra posto soppresso e attività svolta dal lavoratore licenziato; inutilizzabilità del lavoratore in altra posizione di lavoro disponibile in azienda (c.d. obbligo di *repechage*) (v. Cass. 30 ottobre 1990, n. 10461, in *Not. giur. lav.*, 1991, 399; Cass. 27 aprile 1991, n. 4688, in *Arch. civ.*, 1991, 921; Cass. 27 novembre 1996, n. 10527, in *Mass. giur. lav.*, 1997, suppl., 7; Cass. 3 agosto 1998, n. 7628, in *Not. giur. lav.*, 1998, 725).

## LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER RIDUZIONE DI PERSONALE

Se, invece, le ragioni tecnico od organizzative poste a base del licenziamento non si riferiscono ad una determinata attività o posizione lavorativa, ma all'esigenza più generica di ridurre il personale (di solito per il contenimento dei costi di gestione), il licenziamento può colpire – nell'ambito dell'intera azienda o di una parte di essa – tutti i lavoratori occupati o comunque tutti i lavoratori che svolgono analoghe mansioni (ad es., si intende licenziare tre addetti alle vendite, sui dieci addetti alle vendite occupati in totale).

Si pone quindi il problema di individuare i criteri che devono essere osservati nella scelta dei lavoratori da licenziare.

Sul punto si è pronunciata la Suprema Corte (Cass. 21 novembre 2001, n. 14663, in *Dir. lav.*, 2002, 23) stabilendo che ove sussista una situazione di totale fungibilità tra dipendenti potenzialmente licenziabili, la legittimità del licenziamento dipende “*dal rispetto delle regole di correttezza di cui all'art. 1175 c.c. nella scelta del lavoratore licenziato...*” (in senso conforme Cass. 9 maggio 2002, n. 6667, in *Riv. dir. lav.*, 2003, II, 108; Cass. 11 giugno 2004 n. 11124, *Giur. lav.*, 2004, n. 32-33, 40).

La selezione dei lavoratori, dunque, non può essere compiuta liberamente ma deve avvenire in conformità ai criteri di correttezza e buona fede. Secondo l'orientamento giurisprudenziale citato, la correttezza e buona fede si traduce nell'applicazione in via analogica dei criteri di scelta stabiliti dall'art. 5 della l. 223 del 1991 per i licenziamenti collettivi, e cioè: anzianità (di servizio), carichi di famiglia, esigenze tecnico-produttive ed organizzative. Devono quindi essere scelti per il licenziamento i soggetti con minore anzianità di servizio, con minori carichi di famiglia, e la cui presenza non è richiesta da esigenze produttive o organizzative.

Lo stesso art. 5 prescrive, inoltre, che i criteri di scelta vengano applicati “*in concorso tra di loro*”. La giurisprudenza consolidata ammette, tuttavia, un concorso non rigido tra i criteri di scelta, che consenta di dare maggior peso ad uno di essi, purché nell'ambito di una valutazione globale e, in ogni caso, senza annullare completamente l'incidenza degli altri criteri (per la ponderazione tra i diversi elementi, si veda Cass. 10 gennaio 1996 n. 132 in *Giur. it.*, 1996, I, 876; Cass. 19 maggio 2006 n. 11886, *Mass. giur. lav.*, 2006, 969; Cass. 1° aprile 1999 n. 3140, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 862).

Inoltre, hanno precedenza e vincolano il datore di lavoro gli eventuali criteri previsti in sede pattizia (Cass. 15 settembre 1995, n. 9734, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1996, 218). L'accordo, infatti, come per i licenziamenti collettivi, ben può individuare criteri convenzionali diversi o integrativi rispetto a quelli contemplati dall'art. 5 della l. 223 del 1991, a patto che si tratti di criteri obiettivi e generali, e che non violino norme imperative o il divieto di discriminazione previsto dall'art. 15 stat. lav. (Cort. Cost. 30 giugno 1994 n. 268, *Foro it.*, 1994, I, 2307; Cass. 11 novembre 1998 n. 11387, *Foro it.*, 1999, I, 885).

## PRINCIPALI RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI

Cass. 8 giugno 1999, n. 5662, in *Orient. Giur. lav.*, 1999, fasc. 4;  
Cass. 12 ottobre 1999, n. 11455, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2000, 123;  
Pret. Milano 11 febbraio 1994 in *Lav. Giur.*, 1994, 7, 732;  
Cass. 21 giugno 1985 n. 3752, *Giust. Civ.*, 1986, I, 467;  
Cass. 5 aprile 1990 n. 2824, *Mass. giur. lav.*, 1990, suppl., 75;  
Cass. 30 ottobre 1990 n. 10461, *Mass. giur. lav.*, 1991, suppl., 4;  
Cass. 30 ottobre 1990, n. 10461, in *Not. giur. lav.*, 1991, 399;  
Cass. 27 aprile 1991, n. 4688, in *Arch. civ.*, 1991, 921;  
Cass. 27 novembre 1996, n. 10527, in *Mass. giur. lav.*, 1997, suppl., 7;

Cass. 3 agosto 1998, n. 7628, in Not. giur. lav., 1998, 725;  
Cass. 21 novembre 2001, n. 14663, in Dir. lav., 2002, 23;  
Cass. 9 maggio 2002, n. 6667, in Riv. dir. lav., 2003, II, 108;  
Cass. 11 giugno 2004 n. 11124, Giur. lav., 2004, n. 32-33, 40;  
Cass. 10 gennaio 1996 n. 132 in Giur. it., 1996, I, 876;  
Cass. 19 maggio 2006 n. 11886, Mass. giur. lav., 2006, 969;  
Cass. 1° aprile 1999 n. 3140, in Riv. it. dir. lav., II, 862;  
Cass. 15 settembre 1995, n. 9734, in Riv. crit. dir. lav., 1996, 218;  
Cort. Cost. 30 giugno 1994 n. 268, Foro it., 1994, I, 2307;  
Cass. 11 novembre 1998 n. 11387, Foro it., 1999, I, 885;  
Cass. 23 settembre 1999 n. 10368, Mass. giur. lav., 2000, 100;  
Cass. 28 luglio 2000 n. 9956, in Riv. it. dir. lav., 2001, II, 579;  
Cass. 9 settembre 2000 n. 11875, Foro it., 2000, I, 3099;  
Cass. 22 marzo 2001 n. 4140, Mass. giu. Lav., 2001, 608.

#### RIFERIMENTI NORMATIVI

Artt. 4, 5 e 24 della l. 223 del 1991;  
Art. 3 l. 604 del 1966.

Fondazione Studi  
**IL PRESIDENTE**  
**Rosario De Luca**

