

La scelta. Senza intesa sindacale entrano in gioco anzianità e carichi di famiglia

L'accordo fissa i criteri per le uscite

■ L'aspetto più delicato tra le varie fasi della procedura di mobilità risiede nella scelta dei lavoratori da licenziare. Ai fini della loro individuazione vanno osservati i criteri imposti dalla legge e in particolare le previsioni di cui all'articolo 5 della legge 223/91: due

PARITÀ DI GENERE

Tutelata la monodopera femminile che non può essere più colpita e va dunque individuata in proporzione alle assunte

sono le fattispecie alternative che si possono verificare a seconda che i contratti collettivi contengano o meno tali previsioni. Nella prima ipotesi i criteri da rispettare sono quelli previsti dai Ccnl o dagli accordi sindacali, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale. Nell'altro caso vanno osservati, in con-

corso fra loro, i seguenti criteri: carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive ed organizzative. È dunque richiesta una comparazione tra le diverse posizioni dei lavoratori che deve essere effettuata coinvolgendo tutte le risorse dell'azienda o del settore produttivo.

L'impresa non può altresì collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di lavoratrici occupate con riguardo alle mansioni prese in considerazione. Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 68/99 relativamente al personale disabile, eventuali licenziamenti che riguardino lavoratori appartenenti a tali categorie sono annullabili se non è stata rispettata la quota di riserva, con riferimento ai lavoratori disabili rimasti in forza.

Il recesso è inefficace qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione della procedura prevista dall'articolo 4 della

legge 223/91 ed è annullabile in caso di violazione dei criteri di scelta di cui si è detto, con diritto dei lavoratori all'applicazione dell'articolo 18 della legge 300/70. Lo stesso atto può essere impugnato dal lavoratore entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione di recesso: l'onere della prova circa l'osservanza dei criteri di scelta è a carico del datore di lavoro mentre spetta al lavoratore indicare le specifiche omissioni o vizi contestati sui quali si fonda la richiesta di annullare il licenziamento. In caso di violazione dei criteri di scelta e reintegro dei soggetti in questione - in base al disposto dell'articolo 17 della legge 223/91 - l'impresa ha facoltà di procedere nuovamente alla risoluzione del rapporto di lavoro, purché nel rispetto dei criteri suddetti, di un numero di lavoratori pari a quello dei lavoratori reintegrati, senza dover esperire una nuova procedura (tranne la comunicazione alle Rsa).

Alcune precisazioni circa le valutazioni descritte sono state fornite dagli orientamenti giurisprudenziali: in particolare (Cassazione, sentenza n. 4970/2006), è stato affermato che il riferimento al «complesso aziendale» sul quale effettuare la comparazione delle posizioni dei lavoratori può essere compresso laddove il progetto di ristrutturazione e la conseguente esigenza di effettuare i licenziamenti si riferisca a una specifica unità produttiva o a un singolo settore aziendale.

È stato anche chiarito che, qualora in virtù di un accordo sindacale le parti abbiano voluto conferire valenza maggiore alle esigenze tecnico-produttive rispetto agli altri criteri individuati dalla legge, può farsi riferimento esclusivo a queste ragioni: pensiamo al caso di una procedura attuata al fine di contenere i costi su determinate figure aziendali (Cassazione, sentenza n. 13346/1999).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

